

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 juni 2017

WETSONTWERP

**tot wijziging van diverse bepalingen
betreffende de professionele evaluatie
van de militairen**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 juin 2017

PROJET DE LOI

**modifiant diverses dispositions relatives
à l'évaluation professionnelle
des militaires**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	9
Impactanalyse	15
Advies van de Raad van State	26
Wetsontwerp	29
Coördinatie van de artikelen	37

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	9
Analyse d'impact	21
Avis du Conseil d'État	26
Projet de loi	29
Coordination des articles	50

De regering heeft dit wetsontwerp op 22 juni 2017 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 22 juin 2017.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 22 juni 2017 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 22 juin 2017.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

Het wetsontwerp dat wij de eer hebben aan uw goedkeuring voor te leggen heeft tot doel wijzigingen aan de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht aan te brengen, teneinde de wettelijke basis voor de inplaatsstelling van een nieuw concept van professionele evaluatie van de militair te kunnen bepalen.

RÉSUMÉ

L'avant-projet de loi que nous avons l'honneur de soumettre à votre assentiment a pour but d'apporter des modifications à la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées, afin de pouvoir fixer les bases légales pour la mise en place d'un nouveau concept d'évaluation professionnelle du militaire.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Het wetsontwerp dat wij de eer hebben aan uw goedkeuring voor te leggen heeft tot doel de wettelijke basis voor de implementatie van een nieuw concept van professionele evaluatie van de militair, te bepalen.

Het evaluatieconcept dat momenteel van toepassing is voor het militair personeel van Defensie werd geïmplementeerd in 1995 en vertoont de volgende nadelen:

- de evaluatiecriteria zijn identiek ongeacht de functie en houden geen rekening met de specificiteiten verbonden aan de beschrijving van de functie van de bezette post. Bijgevolg laat het resultaat niet toe om loopbaanpaden te bepalen op basis van het competentie management;
- de evaluatienota gaat hand in hand met een periode waarin de statutaire impact niet bestond, wat geleid heeft tot een voortschrijdende desinteresse zodat het resultaat niet kon worden uitgebaat;
- de buitensporig geformaliseerde en gesystematiseerde procedure doet de valse perceptie ontstaan van een jaarlijkse bureaucratische verplichting ten koste van de begeleiding van alledag;
- het gebruik van dezelfde scores, zowel voor het beheer van de prestaties op de post als voor de identificatie van het toekomstig potentieel, heeft stilaan geleid tot een algemene inflatie van de resultaten, zodat de werkelijke talenten niet meer geïdentificeerd kunnen worden.

Gelet op bovenvermelde elementen, de technologische capaciteit en de behoefte aan een geglobaliseerd competentie management, alsook de wil om de directe hiërarchie te responsabiliseren voor wat betreft de opvolging en de ontwikkeling van de competenties van haar personeel, zal een nieuw professioneel evaluatiesysteem van de militair uiterlijk op 1 januari 2019 worden geïmplementeerd. Dit evaluatiesysteem is de combinatie van drie evaluaties (de postevaluatie, de statutaire evaluatie en de evaluatie van het potentieel) die, samen, duidelijk afgelijnde doelstellingen nastreven die niettemin complementair zijn. Hiervoor zijn vaak verschillende instrumenten nodig maar, die gebruikt worden volgens gemeenschappelijke principes.

Dankzij haar drie doelstellingen, maakt de professionele evaluatie het mogelijk om competentie management te implementeren op basis van alle aanwezige

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

L'avant-projet de loi que nous avons l'honneur de soumettre à votre assentiment a pour but de fixer les bases légales pour l'implémentation d'un nouveau concept d'évaluation professionnelle du militaire.

Le concept d'évaluation actuellement en vigueur pour le personnel militaire de la Défense a été implémenté en 1995 et présente les inconvénients suivants:

- les critères d'évaluation sont identiques quelle que soit la fonction et ne prennent pas en compte les spécificités liées à la description de fonction du poste occupé. Par conséquent, le résultat ne permet pas une définition des trajets de carrière sur la base de la gestion des compétences;
- la note d'évaluation est associée à une période où l'impact statutaire était inexistant, ce qui a mené à un désintérêt progressif rendant le résultat inexploitable;
- la procédure formalisée et systématisée à outrance crée la perception erronée d'une démarche annuelle bureaucratique au détriment de l'accompagnement au quotidien;
- l'utilisation des mêmes cotations tant pour la gestion des performances sur le poste que pour l'identification du potentiel futur a graduellement mené à une inflation généralisée des résultats ne permettant plus d'identifier les réels talents.

Etant donné les éléments mentionnés ci-dessus, la capacité technologique et le besoin de gestion globalisée des compétences, ainsi que la volonté de responsabiliser la hiérarchie directe quant au suivi et au développement des compétences de son personnel, un nouveau système d'évaluation professionnelle du militaire sera implémenté au plus tard le 1^{er} janvier 2019. Ce système d'évaluation est une combinaison de trois évaluations (l'évaluation de poste, l'évaluation statutaire et l'évaluation de potentiel) qui, ensemble, poursuivent des objectifs distincts mais complémentaires. Cela nécessite souvent des instruments différents mais utilisés selon des principes communs.

Grâce à ses trois objectifs, l'évaluation professionnelle rend possible l'implémentation du management des compétences sur la base de toutes les compétences

competenties binnen Defensie. Zodoende kan gezocht worden naar de beste overeenstemming tussen de behoeften en de capaciteiten aan personeel (The right person at the right place at the right time). Het betreft geen zoektocht naar de perfectie. Andere parameters moeten immers in acht worden genomen, zoals de investeringskosten en het potentieel, de medische en fysieke geschiktheid, de sociale omstandigheden enz.

De Raad van State heeft in zijn advies 61 076/4 van 27 maart 2017 opmerkingen geformuleerd over dit ontwerp van wet. Alle opmerkingen geformuleerd door dit Hoge Rechtscollege werden gevolgd. Daartoe werden door de wetgever bepaald: de essentiële voorwaarden waaraan de evaluatoren en de raadgevers moeten voldoen alsook het maximaal aantal raadgevers die in de procedure van evaluatie kunnen tussenkomen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit artikel vergt geen bijkomende commentaren.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de krijgsmacht

Artikelen 2 en 3

Rekening houdend met het nieuw concept van professionele evaluatie en met het feit dat slechts de statutaire evaluatie een impact heeft op het al dan niet behouden van de hoedanigheid van militair door het behalen van een tweedelige vermelding (voldoende of onvoldoende), beogen deze artikelen louter technische wijzigingen en veranderen de principes betreffende het behoren tot een bepaalde geschiktheids categorie niet.

Artikel 4

Dit artikel beoogt om de onderdelen van de professionele evaluatie van de militair en zijn doelstellingen te definiëren, alsook de te respecteren principes van de procedure.

présentes au sein de la Défense. De la sorte, on peut rechercher la meilleure adéquation entre les besoins et les capacités en personnel (The right person at the right place at the right time). Il ne s'agit pas d'une quête de la perfection. D'autres paramètres doivent en effet être pris en compte tels que le coût d'investissement et le potentiel, l'aptitude médicale et physique, la situation sociale, etc.

Le Conseil d'État a émis des observations sur le présent projet de loi dans son avis 61 076/4 du 27 mars 2017. Toutes les observations formulées par ce Haut Collège ont été suivies. De la sorte, ont été fixées par le législateur: les conditions essentielles auxquelles doivent répondre les évaluateurs et les conseillers ainsi que le nombre maximum de conseillers pouvant intervenir dans la procédure d'évaluation.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductive

Article 1^{er}

Le présent article ne demande pas de commentaires supplémentaires.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées

Articles 2 et 3

Tenant compte du nouveau concept d'évaluation professionnelle et du fait que seule l'évaluation statutaire a un impact sur le maintien ou non de la qualité de militaire par l'obtention d'une mention dichotomique (suffisant ou insuffisant), ces articles visent des modifications purement techniques et ne modifient pas les principes relatifs à l'appartenance à une catégorie d'aptitude déterminée.

Article 4

Cet article vise à définir les composants de l'évaluation professionnelle du militaire et ses objectifs, ainsi que les principes de la procédure à respecter.

De postevaluatie heeft als doelstelling de geëvalueerde bij de uitoefening van zijn functie te begeleiden. Het betreft de evaluatie van de bekwaamheid om zijn functie op een optimale wijze uit te oefenen. Hiertoe wordt overgegaan tot een evaluatie van de gedrags- en professionele competenties die vereist zijn door de postbeschrijving.

De statutaire evaluatie heeft tot doel te evalueren of de militair in het bezit is van de generieke gedragscompetenties onmisbaar voor de hoedanigheid van militair. Hiertoe wordt overgegaan tot een tweeledige evaluatie (bezit in voldoende mate/ bezit in onvoldoende mate) van de generieke gedragscompetenties (loyaliteit, integriteit, flexibiliteit, respect, samenwerken). Deze competenties zijn nauw verbonden met de waarden van de militair en zijn vereist in elke functie ongeacht de categorie of de graad. Ze zijn dus indicatoren van de geschiktheid van de geëvalueerde om militair te zijn, ongeacht de functie. Er zijn dus statutaire gevolgen gekoppeld aan deze evaluatie. Deze kunnen leiden tot een verlies van de hoedanigheid van militair volgens de bepalingen van artikel 69 van de wet van 28 februari 2007.

De evaluatie van het potentieel heeft als doelstelling de identificatie en de selectie van de talenten die nuttig zijn voor de organisatie en die toelaten om een of meerdere functies uit te oefenen in een ander domein of op een hoger niveau. Hiertoe wordt overgegaan tot een evaluatie van de gedragscompetenties die niet vereist zijn voor de huidige functie, maar nuttig zijn voor de uitoefening van een functie in een andere structurele rol (ander niveau in de organisatie of andere personeelscategorie).

De professionele evaluatie staat centraal in het beheer van competenties en bij het opvolgen van de verwachtingen van de militairen. In dit kader, wordt het onmogelijk om een militair een onvoldoende statutaire evaluatie te geven indien hij vooraf niet minstens één functioneringsgesprek heeft gehad. Dit onderhoud wordt opgevat als een dialoog met een bijdrage van beide partijen en moet toelaten de sterke, maar ook de zwakke punten van elke militair te identificeren, om de competenties van iedereen op de meest aangewezen manier te kunnen gebruiken. Dit onderhoud laat toe dat men kan stilstaan bij de redenen van het slecht functioneren van de militair en zal, in voorkomend geval, leiden tot het nemen van maatregelen die de gewenste verbetering moeten mogelijk maken.

Iedere militair kan als evaluator optreden mits hij voldoet aan de opgelegde voorwaarden zowel door de wet als door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Zo is de eerste evaluator een officier of een onderofficier die ten minste een bepaalde vervolmakingscursus met succes gevolgd heeft.

L'évaluation de poste a pour objectif d'accompagner l'évalué dans l'exercice de sa fonction. Il s'agit d'évaluer la capacité d'exercer de manière optimale sa fonction. A cette fin, il y est procédé à une évaluation des compétences comportementales et professionnelles requises par la description de poste.

L'évaluation statutaire a pour but d'évaluer si le militaire possède les compétences comportementales génériques indispensables à la qualité de militaire. A cette fin, il y est procédé à une évaluation binaire (possède suffisamment/ne possède pas suffisamment) les compétences comportementales génériques (loyauté, intégrité, flexibilité, respect, collaborer). Ces compétences sont intimement liées aux valeurs du militaire et sont requises pour chaque fonction quelle que soit la catégorie ou le grade. Elles sont donc indicatrices de l'aptitude de l'évalué à être militaire, quelle que soit la fonction. Des conséquences statutaires sont donc liées à cette évaluation et peuvent mener à une perte de la qualité de militaire selon les dispositions de l'article 69 de la loi du 28 février 2007.

L'évaluation de potentiel a pour objectif d'identifier et sélectionner les talents utiles pour l'organisation et permettant d'exercer une ou des fonctions dans un autre domaine ou à un niveau supérieur. A cette fin, il est procédé à une évaluation des compétences comportementales non requises par la fonction actuelle, mais utiles pour l'exercice d'une fonction dans un autre rôle structurel (autre niveau dans l'organisation ou autre catégorie de personnel).

L'évaluation professionnelle joue un rôle central dans la gestion des compétences et le suivi des attentes des militaires. Dans ce cadre, il ne pourra pas être émis d'évaluation statutaire insuffisante sans qu'au moins un entretien de fonctionnement n'ait eu lieu auparavant. Cet entretien est conçu comme un dialogue avec contribution de chacune des parties et doit permettre d'identifier les points forts, mais aussi les points faibles de chaque militaire, afin de pouvoir utiliser au mieux les compétences de chacun. Cet entretien permettra de s'interroger sur les causes de dysfonctionnement du militaire et conduira, le cas échéant, à la prise de mesures permettant l'amélioration souhaitée.

Chaque militaire peut faire fonction d'évaluateur s'il répond aux conditions tant imposées par la loi que par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. De la sorte, le premier évaluateur est un officier ou un sous-officier ayant au moins suivi avec succès un certain cours de perfectionnement.

De eerste evaluator is de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair, behorend tot het actief kader. Het is evenwel mogelijk dat de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair niet over de vereiste graad of de vereiste anciënniteit in de graad beschikt om tot de professionele evaluatie van de militair over te gaan. In dit geval zal een andere militair die de functie van de te evalueren militair kent, aangeduid worden door de overheid bepaald door de Koning bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad. Om geldig tot de evaluatie over te gaan, zal deze laatste het advies van de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair moeten vragen, die zowel de functioneringsgesprekken als de evaluatiegesprekken kan bijwonen, volgens de nadere regels bepaald door de Koning bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad.

In het kader van een nevenfunctie uitgeoefend door de geëvalueerde militair is het mogelijk dat de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair van de nevenfunctie niet dezelfde is als de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair van de hoofdfunctie uitgeoefend door de geëvalueerde militair. In dit geval is het toegelaten verschillende eerste evaluatoren te hebben voor de respectievelijke postevaluaties. De eerste evaluator van de nevenfunctie moet aan dezelfde voorwaarden voldoen als de eerste evaluator van de hoofdfunctie.

De tweede evaluator is de militaire hiërarchische meerdere van de eerste evaluator die minimum de bevoegdheden van eenheidscommandant uitoefent. In overeenstemming met het principe betreffende de mogelijkheid om verschillende eerste evaluatoren voor de hoofdfunctie en de nevenfunctie te hebben, is het eveneens toegelaten verschillende tweede evaluatoren voor de hoofdfunctie en de nevenfunctie te hebben.

Artikel 5

Dit artikel vergt geen bijkomende commentaar.

Artikelen 6 tot 15

Voor deze artikelen wordt er verwezen naar de commentaren van artikelen 2 en 3.

Le premier évaluateur est le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué appartenant au cadre actif. Toutefois, il est possible que le supérieur militaire hiérarchique de l'évalué ne dispose pas du grade requis ou de l'ancienneté requise dans le grade pour procéder à l'évaluation professionnelle du militaire. Dans ce cas, un autre militaire connaissant la fonction du militaire à évaluer sera désigné par l'autorité fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Pour procéder valablement à l'évaluation, ce dernier devra demander l'avis du supérieur militaire hiérarchique de l'évalué qui pourra assister tant aux entretiens de fonctionnement que d'évaluation selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Dans le cadre d'une fonction annexe exercée par le militaire évalué, il est possible que le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué de la fonction annexe ne soit pas le même supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué de la fonction principale exercée par le militaire évalué. Dans ce cas, il est admis d'avoir des premiers évaluateurs différents pour les évaluations de poste respectives. Le premier évaluateur de la fonction annexe doit répondre aux mêmes conditions que le premier évaluateur de la fonction principale.

Le second évaluateur est le supérieur militaire hiérarchique du premier évaluateur exerçant au minimum les attributions de commandant d'unité. Par analogie avec le principe relatif à la possibilité d'avoir des premiers évaluateurs différents pour la fonction principale et la fonction annexe, il est également admis d'avoir des seconds évaluateurs différents pour la fonction principale et la fonction annexe.

Article 5

Cet article n'exige pas de commentaire supplémentaire.

Articles 6 à 15

Pour ces articles, il est renvoyé aux commentaires des articles 2 et 3.

HOOFDSTUK 3

Slotbepaling

Artikel 16

Het toekomstig koninklijke besluit ter uitvoering van de professionele evaluatie van de militairen zal tot de inwerkingtreding van het ontwerp van wet overgaan en dit, ten laatste op 31 december 2018.

De Minister van Defensie,

Steven VANDEPUT

CHAPITRE 3

Disposition finale

Article 16

Le futur arrêté royal d'exécution relatif à l'évaluation professionnelle des militaires procédera à la mise en vigueur du projet de loi et ce, au plus tard le 31 décembre 2018.

Le Ministre de la Défense,

Steven VANDEPUT

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de professionele evaluatie van de militairen

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de krijgsmacht

Art. 2

In artikel 40, derde lid, van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de krijgsmacht, vervangen bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij de wet van 21 november 2016, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” heeft gekregen.”.

Art. 3

In artikel 41, derde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij de wet van 21 november 2016, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” heeft gekregen.”.

Art. 4

Artikel 66 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 31 juli 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 66. § 1. De militair wordt jaarlijks beoordeeld inzake zijn professionele geschiktheid. Deze beoordeling wordt de “professionele evaluatie” genoemd.

De professionele evaluatie omvat drie evaluaties:

1° de postevaluatie;

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions relatives à l'évaluation professionnelle des militaires

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées

Art. 2

Dans l'article 40, alinéa 3, de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées, remplacé par la loi du 31 juillet 2013 et modifié par la loi du 21 novembre 2016, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° a reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”. “.

Art. 3

Dans l'article 41, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013 et modifié par la loi du 21 novembre 2016, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° a reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”. “.

Art. 4

L'article 66 de la même loi, modifié par la loi du 31 juillet 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 66. § 1^{er}. Le militaire est apprécié annuellement quant à son aptitude professionnelle. Cette appréciation est appelée “l'évaluation professionnelle”.

L'évaluation professionnelle comporte trois évaluations:

1° l'évaluation de poste;

2° de statutaire evaluatie;

3° de evaluatie van het potentieel.

De professionele evaluatie verloopt volgens de door de Koning bepaalde evaluatiecyclus en nadere regels, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Zij is gebaseerd op:

1° de postbeschrijving van de post die door de geëvalueerde militair wordt bezet;

2° in voorkomend geval, de mate van het bereiken van de gestelde objectieven volgens de nadere regels bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad;

3° de gedrags- en professionele competenties verbonden aan de functie uitgeoefend door de geëvalueerde militair;

4° de generieke gedragscompetenties verbonden aan de hoedanigheid van de militair;

5° de gedragscompetenties die niet noodzakelijk zijn voor de huidige functie, maar vereist zijn voor de uitoefening van een andere functie, naargelang het geval, van een ander niveau in de organisatie, van een ander niveau van personeelscategorie of in een andere personeelscategorie.

De postevaluatie heeft tot doel de militair bij de uitoefening van zijn functie te begeleiden. Ze is gebaseerd op de elementen bedoeld in het derde lid, 1° tot en met 3°.

De statutaire evaluatie heeft tot doel te evalueren of de militair in het bezit is van de generieke gedragscompetenties bedoeld in het derde lid, 4°, onmisbaar voor de hoedanigheid van militair, door de toekenning van een vermelding "voldoende" of "onvoldoende".

De evaluatie van het potentieel heeft tot doel het potentieel van de militair in te schatten. Ze is gebaseerd op de competenties bedoeld in het derde lid, 5°.

De beoordeelde competenties bedoeld in het derde lid, 3° tot en met 5°, kunnen verschillen naargelang de personeelscategorie of -ondercategorie van de betrokken militair en de door hem bezette post.

§ 2. De militair wordt geëvalueerd door een evaluator die tot de personeelscategorie van de officieren, de onderofficieren of de vrijwilligers behoort. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden waaraan deze evaluatoren moeten voldoen.

Er kan tijdens de procedure een beroep gedaan worden op raadgevers, waarvan de kwalificaties door de Koning worden bepaald bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

2° l'évaluation statutaire;

3° l'évaluation de potentiel.

L'évaluation professionnelle se déroule selon le cycle d'évaluation et les modalités que le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Elle est fondée sur:

1° la description de poste du poste occupé par le militaire évalué;

2° le cas échéant, le degré de réalisation des objectifs déterminés selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres;

3° les compétences comportementales et professionnelles liées à la fonction exercée par le militaire évalué;

4° les compétences comportementales génériques inhérentes à la qualité de militaire;

5° les compétences comportementales non nécessaires pour la fonction exercée par le militaire, mais requises pour l'exercice d'une autre fonction, selon le cas, d'un autre niveau dans l'organisation, d'un autre niveau de catégorie de personnel ou dans une autre catégorie de personnel.

L'évaluation de poste a pour but d'accompagner le militaire dans l'exercice de sa fonction. Elle est basée sur les éléments visés à l'alinéa 3, 1° à 3°.

L'évaluation statutaire a pour but d'évaluer si le militaire possède les compétences comportementales génériques visées à l'alinéa 3, 4°, indispensables à la qualité de militaire, par l'attribution d'une mention "suffisant" ou "insuffisant".

L'évaluation de potentiel a pour but d'estimer le potentiel du militaire. Elle est basée sur les compétences visées à l'alinéa 3, 5°.

Les compétences appréciées visées à l'alinéa 3, 3° à 5°, peuvent différer en fonction de la catégorie ou sous-catégorie de personnel du militaire concerné et du poste qu'il occupe.

§ 2. Le militaire est évalué par un évaluateur qui appartient à la catégorie de personnel des officiers des sous-officiers ou des volontaires. Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les conditions auxquelles doivent répondre ces évaluateurs.

Durant la procédure, il peut être fait appel à des conseillers dont les qualifications sont déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

De geëvalueerde militair kan een verweerschrift indienen op het tijdstip en volgens de procedure bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Dit verweerschrift wordt bij de professionele evaluatie gevoegd.

De hiërarchische keten kan geen vermelding “onvoldoende” geven op de statutaire evaluatie van een militair indien geen functioneringsgesprek voordien werd gehouden volgens de nadere regels bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§ 3. De uitoefening van een nevenfunctie geeft aanleiding tot een bijkomende postevaluatie, volgens de bepalingen bedoeld in § 1, vierde lid, en § 2, eerste tot derde lid.

§ 4. De overheid die de Koning aanwijst bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, kan, in voorkomend geval, een bijkomende evaluatie van het potentieel voorzien.

Onverminderd de toepassing van de paragraaf 2, eerste lid, kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een dienst van Defensie of een organisatie extern aan Defensie belasten met de organisatie en de uitvoering van de evaluatie van het potentieel. “.

Art. 5

Artikel 67 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, wordt opgeheven.

Art. 6

In artikel 69 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het vierde lid, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

“1° hij op 31 december van het voorgaande jaar, de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties;”;

b) in het vijfde lid, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

“1° hij op 31 december van het voorgaande jaar de vermelding “voldoende” ter gelegenheid van zijn laatste statutaire evaluatie en de vermelding “onvoldoende” ter gelegenheid van zijn voorlaatste statutaire evaluatie bekomen heeft;”;

c) in het zesde lid, 1°, wordt het woord “postbeoordeling” vervangen door de woorden “statutaire evaluatie”;

d) in de zevende lid, 1°, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

Le militaire évalué peut introduire un mémoire au moment et selon la procédure déterminé par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Ce mémoire est joint à l'évaluation professionnelle.

La chaîne hiérarchique ne peut pas donner de mention “insuffisant” à l'évaluation statutaire d'un militaire, si aucun entretien de fonctionnement n'a auparavant été tenu selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 3. L'exercice d'une fonction annexe donne lieu à une évaluation de poste complémentaire, selon les dispositions visées aux § 1^{er}, alinéa 4, et § 2, alinéas 1^{er} à 3.

§ 4. L'autorité que le Roi désigne par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prévoir, le cas échéant, une évaluation de potentiel supplémentaire.

Sans préjudice de l'application du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres charger un service de la Défense ou une organisation externe à la Défense de l'organisation et de l'exécution de l'évaluation de potentiel. “.

Art. 5

L'article 67 de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, est abrogé.

Art. 6

Dans l'article 69 de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans l'alinéa 4, le 1° est remplacé par ce qui suit:

“1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu la mention “suffisant” à l'occasion de ses deux dernières évaluations statutaires;”;

b) dans l'alinéa 5, le 1° est remplacé par ce qui suit:

“1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu la mention “suffisant” à l'occasion de sa dernière évaluation statutaire et qu'il ait obtenu la mention “insuffisant” à l'occasion de son avant-dernière évaluation statutaire;”;

c) dans l'alinéa 6, 1°, les mots “appréciation de poste” sont remplacés par les mots “évaluation statutaire”;

d) dans l'alinéa 7, 1°, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

Art. 7

In artikel 70, zesde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014 en de wet van 3 augustus 2016, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” hebben gekregen. “.

Art. 8

In artikel 72/2 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de woorden “minstens de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen en hij minstens deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere postbeoordelingen” vervangen door de woorden “de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties en hij deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere statutaire evaluaties”.

Art. 9

In artikel 72/3, 2°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013, wordt het woord “postbeoordeling” vervangen door de woorden “statutaire evaluatie”.

Art. 10

In artikel 72/5, tweede lid, 1°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende aanwijzingen aangebracht:

a) in de Franse tekst, worden de woorden “au moins” opgeheven;

b) het woord “postbeoordelingen” wordt vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

Art. 11

In artikel 73, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden “en, in voorkomend geval, in artikel 67,” opgeheven.

Art. 12

In artikel 84, § 1, vijfde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1°, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”;

Art. 7

Dans l'article 70, alinéa 6, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013 et modifiés par l'arrêté royal du 10 avril 2014 et par la loi du 3 août 2016, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° avoir reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”.”.

Art. 8

Dans l'article 72/2 de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013 et modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les mots “au moins la mention “suffisant” lors de ses deux dernières appréciations de poste et qu'il conserve au moins cette mention lors des appréciations de poste ultérieures” sont remplacés par les mots “la mention “suffisant” lors de ses deux dernières évaluations statutaires et qu'il conserve cette mention lors des évaluations statutaires ultérieures”.

Art. 9

Dans l'article 72/3, 2°, de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013, les mots “appréciation de poste” sont remplacés par les mots “évaluation statutaire”.

Art. 10

Dans l'article 72/5, alinéa 2, 1°, de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “au moins” sont abrogés;

b) les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

Art. 11

Dans l'article 73, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots “et, le cas échéant, à l'article 67,” sont abrogés.

Art. 12

Dans l'article 84, § 1^{er}, alinéa 5, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le 1°, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”;

b) in de bepaling onder 2°, worden de woorden “potentieelinschattingen bedoeld in artikel 67” vervangen door de woorden “evaluaties van het potentieel bedoeld in artikel 66”.

Art. 13

In artikel 139, derde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1°, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”;

b) in de bepaling onder 2°, worden de woorden “potentieelinschattingen bedoeld in artikel 67” vervangen door de woorden “evaluaties van het potentieel bedoeld in artikel 66”.

Art. 14

In artikel 178/2, zesde lid, 2°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

Art. 15

In artikel 255, 2°, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “minstens” wordt opgeheven;

b) het woord “postbeoordelingen” wordt vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

HOOFDSTUK 3

SLOTBEPALING

Art. 16

De Koning bepaalt de datum van de inwerkingtreding van deze wet, en uiterlijk op 1 september 2017.

b) dans le 2°, les mots “estimations du potentiel visées à l'article 67” sont remplacés par les mots “évaluations de potentiel visées à l'article 66”.

Art. 13

Dans l'article 139, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le 1°, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”;

b) dans le 2°, les mots “estimations du potentiel visées à l'article 67” sont remplacés par les mots “évaluations de potentiel visées à l'article 66”.

Art. 14

Dans l'article 178/2, alinéa 6, 2°, de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

Art. 15

Dans l'article 255, 2°, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “au moins” sont supprimés;

b) les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

CHAPITRE 3

DISPOSITION FINALE

Art. 16

Le Roi fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi, et au plus tard le 1^{er} septembre 2017.

Impactanalyse formulier

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer rio-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

- | | |
|---|---|
| ○ Bevoegd regeringslid > | De heer Steven VANDEPUT |
| ○ Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > | Generaal-majoor Jean-Paul CLAEYS
jean-paul.claeys@vandeput.fgov.be
Tel : 02/441.51.10 |
| ○ Overheidsdienst > | Defensie |
| ○ Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > | Luitenant-kolonel militair administrateur
Christelle MINGNEAU
christelle.mingneau@mil.be
Tel: 02/441.83.34 |

B. Ontwerp

- Titel van de regelgeving > *Voorontwerp van wet tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de professionele evaluatie van de militairen*
- Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Dit voorontwerp van wet beoogt wijzigingen aan de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht, die tot doel hebben:

- de professionele evaluatie die drie luiken bevat, te definiëren:
 - de postevaluatie als doelstelling de militair bij de uitoefening van zijn functie te begeleiden;
 - de statutaire evaluatie als doelstelling te evalueren of de militair in het bezit is van de generieke gedragscompetenties onmisbaar voor de hoedanigheid van militair;
 - de evaluatie van het potentieel als doel het potentieel van de militairen in te schatten;
- te bepalen dat voor het rekening houden met de geschiktheids categorie van de militair dat enkel de statutaire evaluatie in overweging wordt genomen;
- te bepalen dat voor de bevordering kan er rekening gehouden met de statutaire evaluaties en, in voorkomend geval, met de evaluaties van het potentieel.

- Impactanalyses reeds uitgevoerd > Neen

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

- Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:
 - Protocol van het Onderhandelingscomité N-405 van het militaire personeel op 17 oktober 2016
 - Advies van de Inspecteur van Financiën van 31 oktober 2016
 - Akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken van 19 december 2016
 - Akkoordbevinding van de Minister van Begroting, belast met de nationale loterij, van 19 december 2016

Impactanalyse formulier

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

- Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse: 22 december 2016

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden)

☒ **Geen impact**

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

NIHIL

→ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

NIHIL

→ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:

3. Bepalen bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

NIHIL

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

NIHIL

Impactanalyse formulier

→ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

NIHIL

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Investerings [8]

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbb.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Impactanalyse formulier

NIHIL

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

NIHIL

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] >

Leg uit

NIHIL

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

NIHIL

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

NIHIL**Administratieve lasten [11]**

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:* **NIHIL**

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Impactanalyse formulier

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtqualiteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_x, NO_x, NH₃), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ **Geen impact**

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

NIHIL

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

- Membre du Gouvernement compétent > Monsieur Steven VANDEPUT
- Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) > Général-major Jean-Paul CLAEYS
jean-paul.claeys@vandeput.fgov.be
 Tel : 02/441.51.10
- Administration > La Défense
- Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) > Lieutenant-colonel administrateur militaire
 Christelle MINGNEAU
christelle.mingneau@mil.be
 Tél: 02/441.83.34

B. Projet

- Titre de la réglementation > *Avant-projet de loi modifiant diverses dispositions relatives à l'évaluation professionnelle des militaires*
- Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Le présent avant-projet de loi vise des modifications à la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées, qui ont pour but:

- de définir l'évaluation professionnelle qui comporte trois volets:
 - l'évaluation de poste ayant pour but d'accompagner le militaire dans l'exercice de sa fonction;
 - l'évaluation statutaire ayant pour but d'évaluer si le militaire possède les compétences comportementales génériques indispensables à la qualité de militaire;
 - l'évaluation de potentiel ayant pour but d'estimer le potentiel des militaires;
- de déterminer que pour la prise en compte de la catégorie d'aptitude du militaire que seule l'évaluation statutaire est prise en considération;
- de fixer que pour l'avancement, il peut être tenu compte des évaluations statutaires et le cas échéant, des évaluations de potentiel.

- Analyses d'impact déjà réalisées > **Non**

C. Consultations sur le projet de réglementation

- Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :
 - Protocole du comité de négociation du personnel militaire N-405 du 17 octobre 2016
 - Avis de l'inspecteur des Finances du 31 octobre 2016
 - Accord du Ministre de la Fonction publique du 19 décembre 2016
 - Accord du Ministre du Budget, chargé de la Loterie nationale, du 19 décembre 2016

Formulaire d'analyse d'impact

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

- Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact : le 22 décembre 2016

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire)

☒ Pas d'impact

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

NEANT

→ Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

NEANT

→ S'il existe des différences, répondez à la question suivante :

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

NEANT

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

NEANT

Formulaire d'analyse d'impact

→ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

NEANT

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Formulaire d'analyse d'impact

NEANT

→ Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :

- Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

NEANT

→ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :

- Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ?
[O/N] > expliquez

NEANT

- Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

NEANT

- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

NEANT

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante : NEANT

- Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez
☒ Pas d'impact

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez
☒ Pas d'impact

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez
☒ Pas d'impact

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez
☒ Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

NEANT

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 61.076/4 van 27 maart 2017

Op 1 maart 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de professionele evaluatie van de militairen'.

Het voorontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 27 maart 2017. De kamer was samengesteld uit Pierre Liénardy, kamervoorzitter, Martine Baguet en Bernard Blero, staatsraden, Sébastien Van Drooghenbroeck en Marianne Dony, assessoren, en Colette Gigot, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Véronique Schmitz, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wanda Vogel, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 27 maart 2017.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3,¹ van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ONDERZOEK VAN HET VOORONTWERP

Artikel 4

Het voorontwerp beoogt, door middel van verschillende wijzigingen van de wet van 28 februari 2007 "tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht", een nieuw concept van professionele evaluatie van militairen in te voeren, waarin de postevaluatie, de statutaire evaluatie en de evaluatie van het potentieel worden samengevoegd.

De redactie van artikel 4 van het voorontwerp doet de volgende drie vragen rijzen.

1. Het ontworpen artikel 66, § 1, derde lid, 2°, is onduidelijk in zoverre het bepaalt dat de postevaluatie moet steunen op, "in voorkomend geval, de mate van het bereiken van de gestelde objectieven volgens de nadere regels bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad".

Indien de postevaluatie gebaseerd moet worden op de

¹ (*)Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 61.076/4 du 27 mars 2017

Le 1^{er} mars 2017, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'modifiant diverses dispositions relatives à l'évaluation professionnelle des militaires'.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 27 mars 2017. La chambre était composée de Pierre Liénardy, président de chambre, Martine Baguet et Bernard Blero, conseillers d'État, Sébastien Van Drooghenbroeck et Marianne Dony, assesseurs, et Colette Gigot, greffier.

Le rapport a été présenté par Véronique Schmitz, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Wanda Vogel, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 27 mars 2017.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation limite son examen au fondement juridique l'avant-projet ¹(*), à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

EXAMEN DE L'AVANT-PROJET

Article 4

L'avant-projet tend à apporter diverses modifications à la loi du 28 février 2007 "fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées" afin de mettre en place un nouveau concept d'évaluation professionnelle du militaire qui fusionne l'évaluation de poste, l'évaluation statutaire et l'évaluation de potentiel.

Tel qu'il est rédigé, l'article 4 de l'avant-projet pose les trois questions suivantes.

1. L'article 66, § 1^{er}, alinéa 3, 2°, en projet, n'est pas clair en ce qu'il prévoit que l'évaluation de poste doit se fonder sur "le cas échéant, le degré de réalisation des objectifs déterminés selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres".

En effet, si l'évaluation de poste doit être réalisée en

¹ (*) S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

postbeschrijving van de post die door de geëvalueerde militair wordt bezet (ontworpen artikel 66, § 1, derde lid, 1^o) en de gedrags- en professionele competenties verbonden aan de functie die de geëvalueerde militair uitoefent (ontworpen artikel 66, § 1, derde lid, 3^o), begrijpt de afdeling Wetgeving immers niet welke andere doelstellingen moeten worden bereikt, en bijgevolg nog minder hoe de Koning de nadere regels zou kunnen bepalen voor de mate waarin die doelstellingen moeten worden bereikt.

Indien het de bedoeling is van de steller van het voorontwerp dat er “objectieven (lees: “doelstellingen”)” worden vastgesteld wanneer een militair op een welbepaalde post wordt benoemd, moet die bedoeling duidelijk blijken uit de redactie van de tekst.

De memorie van toelichting of de bespreking van het artikel moet hoe dan ook worden herzien.

Anders moet het ontworpen artikel 66, § 1, derde lid, 2^o, worden weggelaten.

2.1. Het ontworpen artikel 66, § 2, eerste lid, eerste zin, bepaalt dat de evaluatie in principe wordt verricht “door een evaluator die tot de personeelscategorie van de officieren, de onderofficieren of de vrijwilligers behoort”, en het ontworpen artikel 66, § 2, eerste lid, tweede zin, stelt: “De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden waaraan deze evaluatoren moeten voldoen”.

Vooreerst begrijpt de afdeling Wetgeving niet het nut om de drie categorieën op te sommen indien een evaluator naargelang van het geval tot een van de drie kan behoren en de ontwerp tekst niet voorziet in een beperking tot een enkele of twee categorieën.

2.2. Vervolgens moet worden opgemerkt dat het in het licht van het legaliteitsbeginsel vervat in artikel 182 van de Grondwet, aan de wetgever staat de essentiële elementen vast te stellen in verband met de bevordering, de rechten en de verplichtingen van iedere militair.²

In casu is de machtiging die aan de Koning wordt verleend vatbaar voor kritiek. Ze is immers ruim omschreven, doordat is bepaald dat de Koning de voorwaarden vaststelt waaraan de evaluator moet voldoen (en niet enkel de kwalificaties of de wijze waarop iemand als evaluator wordt aangewezen).

² Zie bijvoorbeeld GwH 19 maart 2015, nr. 40/2015 (overwegingen B.27.1 en B.27.2), GwH 18 juni 2015, nr. 90/2015 (overwegingen B.2.1 tot B.2.2), GwH 16 juni 2016, nr. 92/2016 (overwegingen B.12 tot B.14).

fonction de la description de poste du poste occupé par le militaire évalué (article 66, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, en projet) et des compétences comportementales et professionnelles liées à la fonction exercée par le militaire évalué (article 66, § 1^{er}, alinéa 3, 3^o, en projet), la section de législation n’aperçoit pas quels sont les autres objectifs à atteindre et encore moins, par voie de conséquence, comment pourraient être fixées par le Roi les modalités du degré de réalisation de ceux-ci.

Si l’intention de l’auteur de l’avant-projet est que des “objectifs déterminés” soient fixés au moment de la désignation d’un militaire dans un poste précis, le texte sera rédigé de manière à exprimer clairement cette intention.

En tout état de cause, l’exposé des motifs ou le commentaire de l’article sera revu.

À défaut, l’article 66, § 1^{er}, alinéa 3, 2^o, en projet, doit être omis.

2.1. L’article 66, § 2, alinéa 1^{er}, première phrase, en projet, pose le principe de l’évaluation “par un évaluateur qui appartient à la catégorie de personnel des officiers, des sous-officiers ou des volontaires” et l’article 66, § 2, alinéa 1^{er}, seconde phrase, en projet, dispose que “Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les conditions auxquelles doivent répondre ces évaluateurs”.

Tout d’abord, la section de législation ne voit pas l’utilité d’énumérer les trois catégories si un évaluateur peut appartenir, selon le cas, à l’une des trois sans qu’une limitation ne soit instaurée, par le texte en projet, à une seule catégorie ou à deux catégories.

2.2. Ensuite, il y a lieu de rappeler qu’au regard du principe de légalité contenu dans l’article 182 de la Constitution, il appartient au législateur de fixer les éléments essentiels relatifs à l’avancement, aux droits et aux obligations de tout militaire ².

En l’espèce, l’habilitation conférée au Roi, puisqu’elle est largement définie en ce qu’il est prévu que le Roi fixe les conditions auxquelles doit répondre l’évaluateur (et non pas uniquement les qualifications ou les modalités de désignation de celui-ci), pourrait être critiquable.

² Voir, par exemple, les arrêts C.C., 19 mars 2015, n° 40/2015 (considérants B.27.1 et B.27.2), C.C., 18 juin 2015, n° 90/2015 (considérants B.2.1 à B.2.2), C.C., 16 juin 2016, n° 92/2016 (considérants B.12 à B.14).

Ook in zoverre de wetgever in een enkele evaluator voorziet, begrijpt de afdeling Wetgeving niet waarom de Koning wordt gemachtigd de voorwaarden vast te stellen waaraan “deze evaluatoren” moeten voldoen. Wat dat betreft is het immers niet mogelijk van de wet af te wijken door bijvoorbeeld te voorzien in evaluaties door meerdere personen.³

2.3. Het ontworpen artikel 66, § 2, eerste lid, moet dienovereenkomstig worden herzien en de bespreking van het artikel moet worden aangevuld.

3. Het ontworpen artikel 66, § 2, tweede lid, bepaalt dat tijdens de procedure een beroep kan worden gedaan op raadgevers.

De memorie van toelichting noch de bespreking van het artikel bevat enige uitleg over het begrip “raadgevers” in die context. Dergelijke toelichtingen zijn echter onontbeerlijk voor de latere tenuitvoerlegging van het dispositief.

Het is dus nuttig de tekst aan te vullen met het precieze aantal of althans een maximumaantal raadgevers.

Het ontworpen artikel 66, § 2, tweede lid, moet in die zin worden herzien.

Artikel 16

Artikel 16 moet als volgt worden gesteld:

“Deze wet treedt in werking op de datum bepaald door de Koning en uiterlijk op 1 september 2017”.

De griffier,

COLETTE GIGOT

De voorzitter,

PIERRE LIÉNARDY

De même, dans la mesure où le législateur prévoit un seul évaluateur, la section de législation n’aperçoit pas la raison d’habiliter le Roi à fixer les conditions auxquelles doivent répondre “ces évaluateurs” puisqu’il ne pourrait être prévu de déroger sur ce point à la loi en instaurant, par exemple, une évaluation multiple qui serait réalisée par plusieurs personnes.³

2.3. L’article 66, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, sera revu en conséquence et le commentaire de l’article complété.

3. L’article 66, § 2, alinéa 2, en projet prévoit que pendant la procédure, il peut être fait appel à des conseillers.

Dans ce contexte, sur la notion de “conseillers”, ni l’exposé des motifs, ni le commentaire de l’article ne donne d’explication. Or, de telles explications sont indispensables à la mise en œuvre ultérieure du dispositif.

Il est donc utile de compléter le texte en prévoyant le nombre exact de ceux-ci ou à tout le moins un nombre maximal.

L’article 66, § 2, alinéa 2, en projet, sera revu en ce sens.

Article 16

L’article 16 sera rédigé comme suit:

“La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi et au plus tard le 1^{er} septembre 2017”.

Le greffier,

COLETTE GIGOT

Le président,

PIERRE LIÉNARDY

³ Vergelijk met algemene opmerking nr. 1 over het jaarlijks karakter van de evaluatie, geformuleerd in advies 56.019/4, op 21 mei 2014 gegeven over een ontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het koninklijk besluit van 19 juni 2014 “betreffende de postbeoordeling van de militairen”.

³ À comparer avec l’observation générale n° 1 formulée dans l’avis 56.019/4 donné le 21 mai 2014 sur un projet devenu l’arrêté royal du 19 juin 2014 “relatif à l’appréciation de poste des militaires” à propos du caractère annuel de l’évaluation.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet*

Op de voordracht van de Minister van Defensie,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Defensie is ermee belast het ontwerp van wet waarvan de tekst hierna volgt in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

**Wijziging van de wet van
28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut
van de militairen en kandidaat-militairen van het
actief kader van de krijgsmacht**

Art. 2

In artikel 40, derde lid, van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de krijgsmacht, vervangen bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij de wet van 21 november 2016, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” heeft gekregen.”.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,
SALUT*

Sur la proposition du Ministre de la Défense,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de la Défense est chargé de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

**Modification de la loi du 28 février 2007
fixant le statut des militaires et candidats
militaires du cadre actif
des forces armées**

Art. 2

Dans l'article 40, alinéa 3, de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées, remplacé par la loi du 31 juillet 2013 et modifié par la loi du 21 novembre 2016, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° a reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”. “.

Art. 3

In artikel 41, derde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij de wet van 21 november 2016, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” heeft gekregen.”.

Art. 4

Artikel 66 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 31 juli 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 66. § 1. De militair wordt jaarlijks beoordeeld inzake zijn professionele geschiktheid. Deze beoordeling wordt de “professionele evaluatie” genoemd.

De professionele evaluatie omvat drie evaluaties:

1° de postevaluatie;

2° de statutaire evaluatie;

3° de evaluatie van het potentieel.

De professionele evaluatie verloopt volgens de door de Koning bepaalde evaluatiecyclus en nadere regels, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Zij is gebaseerd op:

1° de postbeschrijving van de post die door de geëvalueerde militair wordt bezet;

2° de gedrags- en professionele competenties verbonden aan de functie uitgeoefend door de geëvalueerde militair;

3° de generieke gedragscompetenties verbonden aan de hoedanigheid van de militair;

4° de gedragscompetenties die niet noodzakelijk zijn voor de huidige functie, maar vereist zijn voor de uitoefening van een andere functie, naargelang het geval, van een ander niveau in de organisatie, van een ander niveau van personeelscategorie of in een andere personeelscategorie.

De postevaluatie heeft tot doel de militair bij de uitoefening van zijn functie te begeleiden. Ze is gebaseerd op de elementen bedoeld in het derde lid, 1° en 2°.

Art. 3

Dans l'article 41, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013 et modifié par la loi du 21 novembre 2016, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° a reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”.

Art. 4

L'article 66 de la même loi, modifié par la loi du 31 juillet 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 66. § 1^{er}. Le militaire est apprécié annuellement quant à son aptitude professionnelle. Cette appréciation est appelée “l'évaluation professionnelle”.

L'évaluation professionnelle comporte trois évaluations:

1° l'évaluation de poste;

2° l'évaluation statutaire;

3° l'évaluation de potentiel.

L'évaluation professionnelle se déroule selon le cycle d'évaluation et les modalités que le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Elle est fondée sur:

1° la description de poste du poste occupé par le militaire évalué;

2° les compétences comportementales et professionnelles liées à la fonction exercée par le militaire évalué;

3° les compétences comportementales génériques inhérentes à la qualité de militaire;

4° les compétences comportementales non nécessaires pour la fonction exercée par le militaire, mais requises pour l'exercice d'une autre fonction, selon le cas, d'un autre niveau dans l'organisation, d'un autre niveau de catégorie de personnel ou dans une autre catégorie de personnel.

L'évaluation de poste a pour but d'accompagner le militaire dans l'exercice de sa fonction. Elle est basée sur les éléments visés à l'alinéa 3, 1° et 2°.

De statutaire evaluatie heeft tot doel te evalueren of de militair in het bezit is van de generieke gedragscompetenties bedoeld in het derde lid, 3°, onmisbaar voor de hoedanigheid van militair, door de toekenning van een vermelding “voldoende” of “onvoldoende”.

De evaluatie van het potentieel heeft tot doel het potentieel van de militair in te schatten. Ze is gebaseerd op de competenties bedoeld in het derde lid, 4°.

De beoordeelde competenties bedoeld in het derde lid, 2° tot en met 4°, kunnen verschillen naargelang de personeelscategorie of -ondercategorie van de betrokken militair en de door hem bezette post.

§ 2. De militair wordt geëvalueerd door een eerste evaluator die de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair is.

De eerste evaluator is, hetzij:

1° een officier;

2° een onderofficier van niveau B die ten minste de vervolmingscursus bedoeld in artikel 112, tweede lid, met succes gevolgd heeft;

3° een onderofficier van niveau C die ten minste de vervolmingscursus bedoeld in artikel 112, eerste lid, 2°, met succes gevolgd heeft;

4° een onderofficier muzikant die ten minste geslaagd is in het examen bedoeld in artikel 50 van de wet van 27 maart 2003 betreffende het statuut van de militaire muzikanten en tot wijziging van verschillende wetten van toepassing op het personeel van Landsverdediging.

Indien de militaire hiërarchische meerdere van de militair niet voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in het tweede lid, dan wordt een andere militair die aan de in het tweede lid bedoelde voorwaarden voldoet, die in de hoedanigheid van eerste evaluator de inhoud van de door de geëvalueerde militair uitgeoefende functie kent, aangeduid door de overheid bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Volgens de nadere regels bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, moet de in het derde lid bedoelde eerste evaluator, om tot de professionele evaluatie van de geëvalueerde militair over te gaan, het advies van de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair vragen, die de functioneringsgesprekken en de evaluatiegesprekken kan bijwonen.

L'évaluation statutaire a pour but d'évaluer si le militaire possède les compétences comportementales génériques visées à l'alinéa 3, 3°, indispensables à la qualité de militaire, par l'attribution d'une mention “suffisant” ou “insuffisant”.

L'évaluation de potentiel a pour but d'estimer le potentiel du militaire. Elle est basée sur les compétences visées à l'alinéa 3, 4°.

Les compétences appréciées visées à l'alinéa 3, 2° à 4°, peuvent différer en fonction de la catégorie ou sous-catégorie de personnel du militaire concerné et du poste qu'il occupe.

§ 2. Le militaire est évalué par un premier évaluateur qui est le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué.

Le premier évaluateur est, soit:

1° un officier;

2° un sous-officier du niveau B qui a au moins suivi avec succès le cours de perfectionnement visé à l'article 112, alinéa 2;

3° un sous-officier du niveau C qui a au moins suivi avec succès le cours de perfectionnement visé à l'article 112, alinéa 1^{er}, 2°;

4° un sous-officier musicien qui a au moins réussi l'examen visé à l'article 50 de la loi du 27 mars 2003 relative au statut des musiciens militaires et modifiant diverses lois applicables au personnel de la Défense.

Si le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué ne répond pas à l'une des conditions visées à l'alinéa 2, un autre militaire répondant aux conditions visées à l'alinéa 2, qui en qualité de premier évaluateur connaît le contenu de la fonction exercée par le militaire évalué est désigné par l'autorité fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le premier évaluateur visé à l'alinéa 3 doit, pour procéder à l'évaluation professionnelle du militaire évalué, demander l'avis du supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué, qui peut assister aux entretiens de fonctionnement et aux entretiens d'évaluation.

De tweede evaluator is de militaire hiërarchische meerdere van de eerste evaluator die minimum de bevoegdheden van eenheidscommandant uitoefent.

De eerste evaluator en de tweede evaluator behoren tot hetzelfde taalstelsel als de geëvalueerde militair.

In afwijking van het zesde lid, kunnen de eerste evaluator en de tweede evaluator, die niet behoren tot hetzelfde taalstelsel als de geëvalueerde, tot de evaluatie overgaan als ze in het bezit zijn van, naargelang het geval:

1° als officier, de wezenlijke kennis van de taal bedoeld in artikel 3, § 1, van de wet van 30 juli 1938 betreffende het gebruik der talen bij het leger;

2° als onderofficier, de werkelijke kennis van de taal bedoeld in artikel 8, § 1, derde lid, van de voornoemde wet van 30 juli 1938.

Overeenkomstig de bepalingen bedoeld in de leden 1 tot en met 7, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels voor de aanwijzing van de eerste evaluatoren en de tweede evaluatoren.

De geëvalueerde militair kan een beroep bij de tweede evaluator indienen op het tijdstip en volgens de procedure bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De tweede evaluator moet, alvorens een eindbeslissing te nemen, ten minste één en maximum drie raadgevers, die door de geëvalueerde militair werden voorgesteld, raadplegen. De raadgevers mogen de hoedanigheid hebben van advocaat, vakbondsafgevaardigde, of militair van het actief kader. De door de geëvalueerde militair voorgestelde raadgever mag evenwel niet zijn of geweest zijn: de echtgenoot, de wettelijke samenwonende of bloed- of aanverwant tot de vierde graad. De nadere regels betreffende het voorstel en de raadpleging van de raadgevers worden door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaald.

De hiërarchische keten kan geen vermelding “onvoldoende” geven op de statutaire evaluatie van een militair indien geen functioneringsgesprek voordien werd gehouden volgens de nadere regels bepaald door de Koning.

Le second évaluateur est le supérieur militaire hiérarchique du premier évaluateur exerçant au minimum les attributions de commandant d'unité.

Le premier évaluateur et le second évaluateur appartiennent au même régime linguistique que le militaire évalué.

En dérogation à l'alinéa 6, le premier évaluateur et le second évaluateur qui n'appartiennent pas au même régime linguistique que le militaire évalué, peuvent procéder à l'évaluation, s'ils possèdent, selon le cas:

1° comme officier, la connaissance effective de la langue visée à l'article 3, § 1^{er}, de la loi du 30 juillet 1938 concernant l'usage des langues à l'armée;

2° comme sous-officier, la connaissance effective de la langue visée à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 30 juillet 1938 précitée.

Conformément aux dispositions visées aux alinéas 1 à 7, le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les modalités de désignation des premiers évaluateurs et seconds évaluateurs.

Le militaire évalué peut introduire un recours auprès du second évaluateur au moment et selon la procédure déterminée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Le second évaluateur doit, avant de prendre une décision finale, consulter au moins un et au maximum trois conseillers qui ont été proposés par le militaire évalué. Les conseillers peuvent avoir la qualité d'avocat, de représentant syndical ou de militaire du cadre actif. Toutefois, le militaire du cadre actif proposé comme conseiller ne peut pas être ou avoir été: le conjoint, le cohabitant légal ou un parent ou allié jusqu'au quatrième degré du militaire évalué. Les modalités relatives à la proposition et la consultation des conseillers sont déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

La chaîne hiérarchique ne peut pas donner de mention “insuffisant” à l'évaluation statutaire d'un militaire, si aucun entretien de fonctionnement n'a auparavant été tenu selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 3. De uitoefening van een nevenfunctie geeft aanleiding tot een bijkomende postevaluatie door de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair in het kader van de nevenfunctie volgens de bepalingen bedoeld in § 1, vierde lid, en § 2.

§ 4. De overheid die de Koning aanwijst, kan, in voorkomend geval, een bijkomende evaluatie van het potentieel voorzien.

Onverminderd de toepassing van de paragraaf 2, kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een dienst van Defensie of een organisatie extern aan Defensie belasten met de organisatie en de uitvoering van de evaluatie van het potentieel. “.

Art. 5

Artikel 67 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, wordt opgeheven

Art. 6

In artikel 69 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het vierde lid, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

“1° hij op 31 december van het voorgaande jaar, de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties;”;

b) in het vijfde lid, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

“1° hij op 31 december van het voorgaande jaar de vermelding “voldoende” ter gelegenheid van zijn laatste statutaire evaluatie en de vermelding “onvoldoende” ter gelegenheid van zijn voorlaatste statutaire evaluatie bekomen heeft;”;

c) in het zesde lid, 1°, wordt het woord “postbeoordeling” vervangen door de woorden “statutaire evaluatie”;

d) in de zevende lid, 1°, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

§ 3. L'exercice d'une fonction annexe donne lieu à une évaluation de poste complémentaire par le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué dans le cadre de la fonction annexe, selon les dispositions visées aux § 1^{er}, alinéa 4, et § 2.

§ 4. L'autorité que le Roi désigne par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prévoir, le cas échéant, une évaluation de potentiel supplémentaire.

Sans préjudice de l'application du paragraphe 2, le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres charger un service de la Défense ou une organisation externe à la Défense de l'organisation et de l'exécution de l'évaluation de potentiel. “.

Art. 5

L'article 67 de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, est abrogé.

Art. 6

Dans l'article 69 de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans l'alinéa 4, le 1° est remplacé par ce qui suit:

“1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu la mention “suffisant” à l'occasion de ses deux dernières évaluations statutaires;”;

b) dans l'alinéa 5, le 1° est remplacé par ce qui suit:

“1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu la mention “suffisant” à l'occasion de sa dernière évaluation statutaire et qu'il ait obtenu la mention “insuffisant” à l'occasion de son avant-dernière évaluation statutaire;”;

c) dans l'alinéa 6, 1°, les mots “appréciation de poste” sont remplacés par les mots “évaluation statutaire”;

d) dans l'alinéa 7, 1°, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

Art. 7

In artikel 70, zesde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014 en de wet van 3 augustus 2016, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” hebben gekregen.”.

Art. 8

In artikel 72/2 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de woorden “minstens de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen en hij minstens deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere postbeoordelingen” vervangen door de woorden “de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties en hij deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere statutaire evaluaties”

Art. 9

In artikel 72/3, 2°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013, wordt het woord “postbeoordeling” vervangen door de woorden “statutaire evaluatie”.

Art. 10

In artikel 72/5, tweede lid, 1°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende aanwijzingen aangebracht:

a) in de Franse tekst, worden de woorden “au moins” opgeheven;

b) het woord “postbeoordelingen” wordt vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

Art. 11

In artikel 73, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden “en, in voorkomend geval, in artikel 67,” opgeheven.

Art. 7

Dans l'article 70, alinéa 6, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013 et modifiés par l'arrêté royal du 10 avril 2014 et par la loi du 3 août 2016, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° avoir reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”.”.

Art. 8

Dans l'article 72/2 de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013 et modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les mots “au moins la mention “suffisant” lors de ses deux dernières appréciations de poste et qu'il conserve au moins cette mention lors des appréciations de poste ultérieures” sont remplacés par les mots “la mention “suffisant” lors de ses deux dernières évaluations statutaires et qu'il conserve cette mention lors des évaluations statutaires ultérieures”.

Art. 9

Dans l'article 72/3, 2°, de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013, les mots “appréciation de poste” sont remplacés par les mots “évaluation statutaire”.

Art. 10

Dans l'article 72/5, alinéa 2, 1°, de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “au moins” sont abrogés;

b) les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

Art. 11

Dans l'article 73, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots “et, le cas échéant, à l'article 67,” sont abrogés.

Art. 12

In artikel 84, § 1, vijfde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1°, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”;

b) in de bepaling onder 2°, worden de woorden “potentieelinschattingen bedoeld in artikel 67” vervangen door de woorden “evaluaties van het potentieel bedoeld in artikel 66”.

Art. 13

In artikel 139, derde lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1°, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”;

b) in de bepaling onder 2°, worden de woorden “potentieelinschattingen bedoeld in artikel 67” vervangen door de woorden “evaluaties van het potentieel bedoeld in artikel 66”.

Art. 14

In artikel 178/2, zesde lid, 2°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 31 juli 2013, wordt het woord “postbeoordelingen” vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

Art. 15

In artikel 255, 2°, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 31 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “minstens” wordt opgeheven;

b) het woord “postbeoordelingen” wordt vervangen door de woorden “statutaire evaluaties”.

Art. 12

Dans l'article 84, § 1^{er}, alinéa 5, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le 1°, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”;

b) dans le 2°, les mots “estimations du potentiel visées à l'article 67” sont remplacés par les mots “évaluations de potentiel visées à l'article 66”.

Art. 13

Dans l'article 139, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le 1°, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”;

b) dans le 2°, les mots “estimations du potentiel visées à l'article 67” sont remplacés par les mots “évaluations de potentiel visées à l'article 66”.

Art. 14

Dans l'article 178/2, alinéa 6, 2°, de la même loi, inséré par la loi du 31 juillet 2013, les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

Art. 15

Dans l'article 255, 2°, de la même loi, remplacé par la loi du 31 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “au moins” sont supprimés;

b) les mots “appréciations de poste” sont remplacés par les mots “évaluations statutaires”.

HOOFDSTUK 3

Slotbepaling

Art. 16

Deze wet treedt in werking op de datum bepaald door de Koning en uiterlijk op 31 december 2018.

Gegeven te Brussel, 16 juni 2017

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Defensie,

Steven VANDEPUT

CHAPITRE 3

Disposition finale

Art. 16

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi et au plus tard le 31 décembre 2018.

Donné à Bruxelles, le 16 juin 2017

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de la Défense,

Steven VANDEPUT

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

BASIS TEKST

BASIS TEKST
AAN HET ONTWERP AANGEPAST**Wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht.**

Art. 40

In geval van opheffing van een vakrichting of in het belang van de dienst kan elke militair van ambtswege worden overgeplaatst van een vakrichting naar een andere, voor zover hij voldoet aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria van zijn nieuwe vakrichting.

Deze overplaatsing en, in voorkomend geval, de eraan verbonden vormingen of basisvormingen, worden door de door de Koning aangewezen overheid voorgeschreven.

De definitieve inschrijving in de nieuwe vakrichting heeft plaats uiterlijk wanneer de betrokken militair:

- 1° de in het tweede lid bedoelde vormingen of basisvormingen met succes heeft beëindigd;
- 2° voor zijn postbeoordeling in zijn nieuwe functie, minstens een eindvermelding "voldoende" heeft gekregen.

Art. 41

Elke militair kan op zijn aanvraag worden overgeplaatst van een vakrichting naar een andere, voor zover hij voldoet aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria van zijn nieuwe vakrichting.

Deze overplaatsing en, in voorkomend geval, de eraan verbonden vormingen of basisvormingen worden door de door de Koning aangewezen overheid voorgeschreven.

De definitieve inschrijving in de nieuwe vakrichting heeft plaats uiterlijk wanneer de betrokken militair:

- 1° de in het tweede lid bedoelde vormingen of basisvormingen met succes heeft beëindigd;
- 2° voor zijn postbeoordeling in zijn nieuwe functie, minstens een eindvermelding "voldoende" heeft gekregen.

Art. 66

§ 1. De militair wordt jaarlijks beoordeeld inzake de uitoefening van de taken verbonden aan de post die hij bezet. Deze beoordeling wordt de "postbeoordeling" genoemd.

De postbeoordeling verloopt volgens de door de Koning bepaalde evaluatiecyclus en nadere regels. Zij is gebaseerd op:

Art. 40

In geval van opheffing van een vakrichting of in het belang van de dienst kan elke militair van ambtswege worden overgeplaatst van een vakrichting naar een andere, voor zover hij voldoet aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria van zijn nieuwe vakrichting.

Deze overplaatsing en, in voorkomend geval, de eraan verbonden vormingen of basisvormingen, worden door de door de Koning aangewezen overheid voorgeschreven.

De definitieve inschrijving in de nieuwe vakrichting heeft plaats uiterlijk wanneer de betrokken militair:

- 1° de in het tweede lid bedoelde vormingen of basisvormingen met succes heeft beëindigd;
- 2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding "voldoende" heeft gekregen.

Art. 41

Elke militair kan op zijn aanvraag worden overgeplaatst van een vakrichting naar een andere, voor zover hij voldoet aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria van zijn nieuwe vakrichting.

Deze overplaatsing en, in voorkomend geval, de eraan verbonden vormingen of basisvormingen worden door de door de Koning aangewezen overheid voorgeschreven.

De definitieve inschrijving in de nieuwe vakrichting heeft plaats uiterlijk wanneer de betrokken militair:

- 1° de in het tweede lid bedoelde vormingen of basisvormingen met succes heeft beëindigd;
- 2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding "voldoende" heeft gekregen.

Art. 66

-2-

- 1° de postbeschrijving van de post die door de beoordeelde militair wordt bezet;
- 2° de mate van het bereiken van de objectieven die aan de beoordeelde militair tijdens de vorige postbeoordeling werden gesteld of bij de inplaatsstelling op de post;
- 3° de gedrags- en professionele competenties verbonden aan de functie uitgeoefend door de beoordeelde militair.

De beoordeelde competenties bedoeld in het tweede lid, 3°, kunnen verschillen naargelang de personeelscategorie of –ondercategorie van de betrokken militair en de door hem bezette post.

§ 2. De rechtstreekse meerdere van de militair die beoordeeld wordt, evenals de rechtstreekse meerderen van voornoemde meerdere, die voldoen aan de vereisten vastgesteld door de Koning, maken de postbeoordeling op.

Er kan tijdens de procedure een beroep gedaan worden op raadgevers, waarvan de kwalificaties door de Koning worden bepaald.

De beoordeelde persoon kan een verweerschrift indienen op het tijdstip en volgens de procedure bepaald door de Koning. Dit verweerschrift wordt bij de postbeoordeling gevoegd.

De hiërarchische keten kan geen vermelding “onvoldoende” geven op de postbeoordeling van een militair, indien hij voordien geen functioneringsgesprek heeft gehad.

§ 3. De uitoefening van een nevenfunctie geeft aanleiding tot een bijkomende postbeoordeling, volgens de bepalingen bedoeld in § 2. Deze bijkomende postbeoordeling wordt niet in aanmerking genomen voor de bepaling van de geschiktheids categorie van betrokken militair.

§ 1. De militair wordt jaarlijks beoordeeld inzake zijn professionele geschiktheid. Deze beoordeling wordt de "professionele evaluatie" genoemd.

De professionele evaluatie omvat drie evaluaties:

- 1° de postevaluatie;*
- 2° de statutaire evaluatie;*
- 3° de evaluatie van het potentieel.*

De professionele evaluatie verloopt volgens de door de Koning bepaalde evaluatiecyclus en nadere regels, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Zij is gebaseerd op:

- 1° de postbeschrijving van de post die door de geëvalueerde militair wordt bezet;*

-3-

2° de gedrags- en professionele competenties verbonden aan de functie uitgeoefend door de geëvalueerde militair;

3° de generieke gedragscompetenties verbonden aan de hoedanigheid van de militair;

4° de gedragscompetenties die niet noodzakelijk zijn voor de huidige functie, maar vereist zijn voor de uitoefening van een andere functie, naargelang het geval, van een ander niveau in de organisatie, van een ander niveau van personeelscategorie of in een andere personeelscategorie.

De postevaluatie heeft tot doel de militair bij de uitoefening van zijn functie te begeleiden. Ze is gebaseerd op de elementen bedoeld in het derde lid, 1° en 2°.

De statutaire evaluatie heeft tot doel te evalueren of de militair in het bezit is van de generieke gedragscompetenties bedoeld in het derde lid, 3°, onmisbaar voor de hoedanigheid van militair; door de toekenning van een vermelding "voldoende" of "onvoldoende".

De evaluatie van het potentieel heeft tot doel het potentieel van de militair in te schatten. Ze is gebaseerd op de competenties bedoeld in het derde lid, 4°.

De beoordeelde competenties bedoeld in het derde lid, 2° tot en met 4°, kunnen verschillen naargelang de personeelscategorie of – ondercategorie van de betrokken militair en de door hem bezette post.

§ 2. De militair wordt geëvalueerd door een eerste evaluator die de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair is.

De eerste evaluator is, hetzij:

1° een officier;

2° een onderofficier van niveau B die ten minste de vervolmakingscursus bedoeld in artikel 112, tweede lid, met succes gevolgd heeft;

3° een onderofficier van niveau C die ten minste de vervolmakingscursus bedoeld in artikel 112, eerste lid, 2°, met succes gevolgd heeft;

4° een onderofficier muzikant die ten minste geslaagd is in het examen bedoeld in artikel 50 van de wet van 27 maart 2003 betreffende het statuut van de militaire muzikanten en tot wijziging van verschillende wetten van toepassing op het personeel van Landsverdediging.

-4-

Indien de militaire hiërarchische meerdere van de militair niet voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in het tweede lid, dan wordt een andere militair die aan de in het tweede lid bedoelde voorwaarden voldoet, die in de hoedanigheid van eerste evaluator de inhoud van de door de geëvalueerde militair uitgeoefende functie kent, aangeduid door de overheid bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Volgens de nadere regels bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, moet de in het derde lid bedoelde eerste evaluator, om tot de professionele evaluatie van de geëvalueerde militair over te gaan, het advies van de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair vragen, die de functioneringsgesprekken en de evaluatiegesprekken kan bijwonen.

De tweede evaluator is de militaire hiërarchische meerdere van de eerste evaluator die minimum de bevoegdheden van eenheidscommandant uitoefent.

De eerste evaluator en de tweede evaluator behoren tot hetzelfde taalstelsel als de geëvalueerde militair.

In afwijking van het zesde lid, kunnen de eerste evaluator en de tweede evaluator, die niet behoren tot hetzelfde taalstelsel als de geëvalueerde, tot de evaluatie overgaan als ze in het bezit zijn van, naargelang het geval:

- 1° als officier, de wezenlijke kennis van de taal bedoeld in artikel 3, § 1, van de wet van 30 juli 1938 betreffende het gebruik der talen bij het leger;*
- 2° als onderofficier, de werkelijke kennis van de taal bedoeld in artikel 8, § 1, derde lid, van de voornoemde wet van 30 juli 1938.*

Overeenkomstig de bepalingen bedoeld in de leden 1 tot en met 7, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels voor de aanwijzing van de eerste evaluatoren en de tweede evaluatoren.

De geëvalueerde militair kan een beroep bij de tweede evaluator indienen op het tijdstip en volgens de procedure bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

-5-

De tweede evaluator moet, alvorens een eindbeslissing te nemen, ten minste één en maximum drie raadgevers, die door de geëvalueerde militair werden voorgesteld, raadplegen. De raadgevers mogen de hoedanigheid hebben van advocaat, vakbondsafgevaardigde, of militair van het actief kader. De door de geëvalueerde militair voorgestelde raadgever mag evenwel niet zijn of geweest zijn: de echtgenoot, de wettelijke samenwonende of bloed- of aanverwant tot de vierde graad. De nadere regels betreffende het voorstel en de raadpleging van de raadgevers worden door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaald.

De hiërarchische keten kan geen vermelding "onvoldoende" geven op de statutaire evaluatie van een militair indien geen functioneringsgesprek voordien werd gehouden volgens de nadere regels bepaald door de Koning.

§ 3. De uitoefening van een nevenfunctie geeft aanleiding tot een bijkomende postevaluatie door de militaire hiërarchische meerdere van de geëvalueerde militair in het kader van de nevenfunctie volgens de bepalingen bedoeld in § 1, vierde lid, en § 2.

§ 4. De overheid die de Koning aanwijst, kan, in voorkomend geval, een bijkomende evaluatie van het potentieel voorzien.

Onverminderd de toepassing van de paragraaf 2, kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een dienst van Defensie of een organisatie extern aan Defensie belasten met de organisatie en de uitvoering van de evaluatie van het potentieel.

Art. 69

Het deel uitmaken van een geschiktheidscategorie wordt jaarlijks bepaald, en voor de eerste keer, na afloop van de periode van opleiding.

Het deel uitmaken van een geschiktheidscategorie wordt bepaald op datum van 1 januari van een jaar en wordt, voor wat betreft de professionele en de fysieke geschiktheid, bepaald voor de duur van dat hele jaar.

De militair behoort tot een van de volgende geschiktheidscategorieën: A, B, C of D.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie A, voor zover:

- 1° hij op 31 december van het voorgaande jaar, minstens een vermelding "voldoende" heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen;

Art. 69

Het deel uitmaken van een geschiktheidscategorie wordt jaarlijks bepaald, en voor de eerste keer, na afloop van de periode van opleiding.

Het deel uitmaken van een geschiktheidscategorie wordt bepaald op datum van 1 januari van een jaar en wordt, voor wat betreft de professionele en de fysieke geschiktheid, bepaald voor de duur van dat hele jaar.

De militair behoort tot een van de volgende geschiktheidscategorieën: A, B, C of D.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie A, voor zover:

- 1° hij op 31 december van het voorgaande jaar, de vermelding "voldoende" heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties;

-6-

- 2° en hij op 31 december van het voorgaande jaar aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria voldoet;
- 3° en hij aan de medische geschiktheidscriteria voldoet om te worden ingezet in de functie en, in voorkomend geval, de nevenfunctie die hij uitoefent.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie B, voor zover:

- 1° hij op 31 december van het voorgaande jaar een vermelding "voldoende" ter gelegenheid van zijn laatste postbeoordeling en een vermelding "onvoldoende" ter gelegenheid van zijn voorlaatste postbeoordeling bekomen heeft;
- 2° of hij op 31 december van het voorgaande jaar niet voldoet aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria;
- 3° of hij, op basis van de beslissing van een door de Koning aangewezen overheid, voor medische redenen voor een gecumuleerde duur van meer dan een maand en minder dan een jaar:
 - a) zijn functie of, in voorkomend geval, zijn nevenfunctie, niet kan uitoefenen zonder beperking;
 - b) of niet kan worden ingezet in één van de deelstanden bedoeld in artikel 190, 3°, 4° of 6°.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie C:

- 1° indien hij op 31 december van het voorgaande jaar voor de eerste keer een vermelding "onvoldoende" ter gelegenheid van zijn laatste postbeoordeling heeft bekomen;
- 2° of indien hij op 31 december van het voorgaande jaar tot de geschiktheidscategorie B behoorde, overeenkomstig het vijfde lid, 2°, en op 31 december van het voorgaande jaar, nog steeds niet voldeed aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria;
- 3° of hij, op basis van de beslissing van een door de Koning aangewezen overheid, voor medische redenen voor een gecumuleerde duur van meer dan een jaar:
 - a) zijn functie of, in voorkomend geval, zijn nevenfunctie, niet kan uitoefenen zonder beperking;
 - b) of niet kan worden ingezet in één van de deelstanden bedoeld in artikel 190, 3°, 4° of 6°;

- 2° en hij op 31 december van het voorgaande jaar aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria voldoet;
- 3° en hij aan de medische geschiktheidscriteria voldoet om te worden ingezet in de functie en, in voorkomend geval, de nevenfunctie die hij uitoefent.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie B, voor zover:

- 1° *hij op 31 december van het voorgaande jaar de vermelding "voldoende" ter gelegenheid van zijn laatste statutaire evaluatie en de vermelding "onvoldoende" ter gelegenheid van zijn voorlaatste statutaire evaluatie bekomen heeft;*
- 2° of hij op 31 december van het voorgaande jaar niet voldoet aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria;
- 3° of hij, op basis van de beslissing van een door de Koning aangewezen overheid, voor medische redenen voor een gecumuleerde duur van meer dan een maand en minder dan een jaar:
 - a) zijn functie of, in voorkomend geval, zijn nevenfunctie, niet kan uitoefenen zonder beperking;
 - b) of niet kan worden ingezet in één van de deelstanden bedoeld in artikel 190, 3°, 4° of 6°.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie C:

- 1° indien hij op 31 december van het voorgaande jaar voor de eerste keer een vermelding "onvoldoende" ter gelegenheid van zijn laatste *statutaire evaluatie* heeft bekomen;
- 2° of indien hij op 31 december van het voorgaande jaar tot de geschiktheidscategorie B behoorde, overeenkomstig het vijfde lid, 2°, en op 31 december van het voorgaande jaar, nog steeds niet voldeed aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria;
- 3° of hij, op basis van de beslissing van een door de Koning aangewezen overheid, voor medische redenen voor een gecumuleerde duur van meer dan een jaar:
 - a) zijn functie of, in voorkomend geval, zijn nevenfunctie, niet kan uitoefenen zonder beperking;
 - b) of niet kan worden ingezet in één van de deelstanden bedoeld in artikel 190, 3°, 4° of 6°;

-7-

- 4° of indien een procedure voor het verschijnen voor de militaire commissie voor geschiktheid en reform is opgestart ten aanzien van de betrokken militair.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie D:

- 1° indien hij op 31 december van het voorgaande jaar twee vermeldingen “onvoldoende” bekomen heeft ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen;
- 2° of indien hij op 31 december van het voorgaande jaar tot de geschiktheidscategorie C behoorde, overeenkomstig het zesde lid, 2°, en op de voormelde datum van het voorgaande jaar, nog steeds niet voldeed aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria;
- 3° of indien hij de periode van afwezigheid om gezondheidsredenen bedoeld in artikel 68, § 3, zesde lid, overschrijdt.

De korpscommandant moet de procedure voor het verschijnen voor de militaire commissie voor geschiktheid en reform opstarten voor de militair die gedurende een periode van zesendertig opeenvolgende maanden, vierentwintig maanden niet voldaan heeft aan de medische geschiktheidscriteria om ingezet te worden in de functie en desgevallend de nevenfunctie die hij uitoefent.

De militair voor wie een procedure opgestart is om te verschijnen voor de militaire commissie voor geschiktheid en reform of de militaire commissie van beroep voor geschiktheid en reform, kan evenwel niet naar de “geschiktheidscategorie D” overgaan vóór het afsluiten van deze procedure.

Periodes van eventuele ongeschiktheid verband houdende met moederschaps- en ouderschapsbescherming worden niet in rekening genomen voor de berekening van de voornoemde maximumtermijnen.

Na een afwezigheid om gezondheidsredenen kan de militair, voor zover de dienst het toelaat, van de door de Koning aangewezen overheid de toestemming krijgen om halftijds te werken om medische redenen. De periodes gedurende dewelke de militair die een dergelijke toestemming heeft gekregen, afwezig is, moeten verrekend worden in de in het zevende lid, 3°, bedoelde periode. De toestemming om halftijds te werken voor medische redenen, mag niet worden verleend voor meer dan zes maanden gedurende de periode dat de militair aan dezelfde aandoening lijdt.

- 4° of indien een procedure voor het verschijnen voor de militaire commissie voor geschiktheid en reform is opgestart ten aanzien van de betrokken militair.

Voor een bepaald jaar, behoort de militair tot de geschiktheidscategorie D:

- 1° indien hij op 31 december van het voorgaande jaar twee vermeldingen “onvoldoende” bekomen heeft ter gelegenheid van zijn twee laatste *statutaire evaluaties*;
- 2° of indien hij op 31 december van het voorgaande jaar tot de geschiktheidscategorie C behoorde, overeenkomstig het zesde lid, 2°, en op de voormelde datum van het voorgaande jaar, nog steeds niet voldeed aan de vereiste fysieke geschiktheidscriteria;
- 3° of indien hij de periode van afwezigheid om gezondheidsredenen bedoeld in artikel 68, § 3, zesde lid, overschrijdt.

De korpscommandant moet de procedure voor het verschijnen voor de militaire commissie voor geschiktheid en reform opstarten voor de militair die gedurende een periode van zesendertig opeenvolgende maanden, vierentwintig maanden niet voldaan heeft aan de medische geschiktheidscriteria om ingezet te worden in de functie en desgevallend de nevenfunctie die hij uitoefent.

De militair voor wie een procedure opgestart is om te verschijnen voor de militaire commissie voor geschiktheid en reform of de militaire commissie van beroep voor geschiktheid en reform, kan evenwel niet naar de “geschiktheidscategorie D” overgaan vóór het afsluiten van deze procedure.

Periodes van eventuele ongeschiktheid verband houdende met moederschaps- en ouderschapsbescherming worden niet in rekening genomen voor de berekening van de voornoemde maximumtermijnen.

Na een afwezigheid om gezondheidsredenen kan de militair, voor zover de dienst het toelaat, van de door de Koning aangewezen overheid de toestemming krijgen om halftijds te werken om medische redenen. De periodes gedurende dewelke de militair die een dergelijke toestemming heeft gekregen, afwezig is, moeten verrekend worden in de in het zevende lid, 3°, bedoelde periode. De toestemming om halftijds te werken voor medische redenen, mag niet worden verleend voor meer dan zes maanden gedurende de periode dat de militair aan dezelfde aandoening lijdt.

-8-

Art. 70

De militair die tot de geschiktheidscategorie C behoort wegens het niet voldoen aan de fysieke geschiktheidscriteria of aan de medische geschiktheidscriteria noodzakelijk voor de uitoefening van een bepaalde functie, moet om overgeplaatst te kunnen worden, op aanvraag of van ambtswege, naar een andere functie, in voorkomend geval in een andere vakrichting, de dag van zijn overplaatsing, beantwoorden aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria voor de uitoefening van zijn nieuwe functie.

In afwijking van het eerste lid kan de onderofficier van niveau B die tot de geschiktheidscategorie C behoort wegens het niet voldoen aan de fysieke geschiktheidscriteria of aan de medische geschiktheidscriteria noodzakelijk voor de uitoefening van een functie van onderofficier niveau B, op zijn aanvraag worden overgeplaatst, in de hoedanigheid van onderofficier van niveau C, naar een andere functie, in voorkomend geval in een andere vakrichting. De dag van zijn overplaatsing, moet hij beantwoorden aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria voor de uitoefening van zijn nieuwe functie in zijn nieuwe hoedanigheid.

De onderofficier van niveau B die overgeplaatst wordt in de hoedanigheid van onderofficier van niveau C, behoudt de graad en de anciënniteit in de graad waarin hij was benoemd. Voor de latere benoemingen volgt hij het lot van de militairen van zijn nieuwe referentiepromotie.

De referentiepromotie van de overgeplaatste onderofficier bedoeld in het derde lid, is de promotie van de kandidaat-onderofficier van niveau C, die tegelijk:

- 1° de basisvorming als kandidaat-beroepsonderofficier van niveau C van de normale werving heeft aangevat in hetzelfde vormingsjaar als dit waarin de betrokken onderofficier van niveau B zijn kandidatuurperiode heeft aangevat;
- 2° een normale kandidaatsperiode als kandidaat-onderofficier van niveau C heeft doorgemaakt.

De militair die voldoet aan de voorwaarden bedoeld, naargelang het geval, in het eerste lid of het tweede lid, wordt voorlopig overgeplaatst naar zijn nieuwe functie en wordt, in voorkomend geval, voorlopig ingeschreven in zijn nieuwe vakrichting.

Om definitief overgeplaatst te kunnen worden naar een andere functie, en in voorkomend geval, in een andere vakrichting, moet de militair:

Art. 70

De militair die tot de geschiktheidscategorie C behoort wegens het niet voldoen aan de fysieke geschiktheidscriteria of aan de medische geschiktheidscriteria noodzakelijk voor de uitoefening van een bepaalde functie, moet om overgeplaatst te kunnen worden, op aanvraag of van ambtswege, naar een andere functie, in voorkomend geval in een andere vakrichting, de dag van zijn overplaatsing, beantwoorden aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria voor de uitoefening van zijn nieuwe functie.

In afwijking van het eerste lid kan de onderofficier van niveau B die tot de geschiktheidscategorie C behoort wegens het niet voldoen aan de fysieke geschiktheidscriteria of aan de medische geschiktheidscriteria noodzakelijk voor de uitoefening van een functie van onderofficier niveau B, op zijn aanvraag worden overgeplaatst, in de hoedanigheid van onderofficier van niveau C, naar een andere functie, in voorkomend geval in een andere vakrichting. De dag van zijn overplaatsing, moet hij beantwoorden aan de fysieke geschiktheidscriteria en aan de medische geschiktheidscriteria voor de uitoefening van zijn nieuwe functie in zijn nieuwe hoedanigheid.

De onderofficier van niveau B die overgeplaatst wordt in de hoedanigheid van onderofficier van niveau C, behoudt de graad en de anciënniteit in de graad waarin hij was benoemd. Voor de latere benoemingen volgt hij het lot van de militairen van zijn nieuwe referentiepromotie.

De referentiepromotie van de overgeplaatste onderofficier bedoeld in het derde lid, is de promotie van de kandidaat-onderofficier van niveau C, die tegelijk:

- 1° de basisvorming als kandidaat-beroepsonderofficier van niveau C van de normale werving heeft aangevat in hetzelfde vormingsjaar als dit waarin de betrokken onderofficier van niveau B zijn kandidatuurperiode heeft aangevat;
- 2° een normale kandidaatsperiode als kandidaat-onderofficier van niveau C heeft doorgemaakt.

De militair die voldoet aan de voorwaarden bedoeld, naargelang het geval, in het eerste lid of het tweede lid, wordt voorlopig overgeplaatst naar zijn nieuwe functie en wordt, in voorkomend geval, voorlopig ingeschreven in zijn nieuwe vakrichting.

Om definitief overgeplaatst te kunnen worden naar een andere functie, en in voorkomend geval, in een andere vakrichting, moet de militair:

-9-

- 1° in voorkomend geval, de vorming verbonden aan zijn nieuwe functie en vastgesteld in een reglement uitgevaardigd door de door de Koning aangewezen overheid, met succes gevolgd hebben;
- 2° voor zijn postbeoordeling in zijn nieuwe functie, minstens een eindvermelding “voldoende” hebben gekregen.

De Koning bepaalt de nadere regels van deze overplaatsing.

Art. 72/2

Onverminderd de toepassing van de artikelen 72 en 72/1, kan de militair die tot de geschiktheidscategorie D behoort en die vijf jaar of minder van de datum van zijn opruststelling verwijderd is, op beslissing van de door de Koning aangewezen overheid of van de in artikel 178/2 bedoelde beroepsinstantie, de hoedanigheid van militair behouden tot zijn opruststelling, voor zover hij minstens de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen en hij minstens deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere postbeoordelingen.

Art. 72/3

Verliest van rechtswege de hoedanigheid van militair:

- 1° de militair die, op het einde van de in artikel 72/1, 2°, bedoelde periode, tot de geschiktheidscategorie D blijft behoren;
- 2° de militair bedoeld in artikel 72/2 die de vermelding “onvoldoende” bekomt ter gelegenheid van een latere Postbeoordeling.

Art. 72/5

In afwijking van de voorwaarden bedoeld in artikel 163/1 kan de militair die niet meer voldoet aan de fysieke geschiktheidscriteria of aan de medische geschiktheidscriteria noodzakelijk voor het bezetten van een bepaalde functie, en die niet naar een andere functie kan worden overgeplaatst, van een maand van dienstonthefing en van de informatiefase van de in artikel 165 bedoelde beroepsomschakeling genieten.

Om van de voornoemde maatregelen te kunnen genieten, moet de militair:

- 1° de vermelding “voldoende” hebben bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen;
- 2° in geval van fysieke ongeschiktheid, de beroepsinstantie bedoeld in artikel 178/2 hebben gevat.

- 1° in voorkomend geval, de vorming verbonden aan zijn nieuwe functie en vastgesteld in een reglement uitgevaardigd door de door de Koning aangewezen overheid, met succes gevolgd hebben;

- 2° voor zijn statutaire evaluatie in zijn nieuwe functie, de vermelding “voldoende” hebben gekregen.

De Koning bepaalt de nadere regels van deze overplaatsing.

Art. 72/2

Onverminderd de toepassing van de artikelen 72 en 72/1, kan de militair die tot de geschiktheidscategorie D behoort en die vijf jaar of minder van de datum van zijn opruststelling verwijderd is, op beslissing van de door de Koning aangewezen overheid of van de in artikel 178/2 bedoelde beroepsinstantie, de hoedanigheid van militair behouden tot zijn opruststelling, voor zover hij de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties en hij deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere statutaire evaluaties.

Art. 72/3

Verliest van rechtswege de hoedanigheid van militair:

- 1° de militair die, op het einde van de in artikel 72/1, 2°, bedoelde periode, tot de geschiktheidscategorie D blijft behoren;
- 2° de militair bedoeld in artikel 72/2 die de vermelding “onvoldoende” bekomt ter gelegenheid van een latere statutaire evaluatie.

Art. 72/5

In afwijking van de voorwaarden bedoeld in artikel 163/1 kan de militair die niet meer voldoet aan de fysieke geschiktheidscriteria of aan de medische geschiktheidscriteria noodzakelijk voor het bezetten van een bepaalde functie, en die niet naar een andere functie kan worden overgeplaatst, van een maand van dienstonthefing en van de informatiefase van de in artikel 165 bedoelde beroepsomschakeling genieten.

Om van de voornoemde maatregelen te kunnen genieten, moet de militair:

- 1° de vermelding “voldoende” hebben bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste statutaire evaluaties;
- 2° in geval van fysieke ongeschiktheid, de beroepsinstantie bedoeld in artikel 178/2 hebben gevat.

-10-

Art. 73

De beoordelingen bedoeld in de artikelen 66 en 68 en, in voorkomend geval, in artikel 67, worden aangewend door elke meerdere met het oog op het personeelsbeheer.

Deze beoordelingen moeten aangewend worden met het oog op een sociale promotie zoals bedoeld in artikel 114.

Deze beoordelingen kunnen aangewend worden voor:

- 1° een diensaanwijzing;
- 2° een bevordering;
- 3° het nemen van statutaire maatregelen bedoeld in de artikelen 54 tot 59.

Art. 84

§ 1. Onder voorbehoud van de bepalingen inzake de benoeming en de aanstelling van de kandidaatmilitairen overeenkomstig de artikelen 82 en 83/1, worden de graden van lagere officier, lagere onderofficier, keuronderofficier en vrijwilliger, alsook de graad van adjudant-chef voor de onderofficieren van niveau B, naar anciënniteit verleend onder respectievelijk de officieren, onderofficieren en vrijwilligers die aan de voorwaarden bedoeld, naargelang het geval, in de artikelen 64/2, 65, 84/1 en 139, vierde lid, voldoen.

De militair bedoeld in het eerste lid, van wie de wijze van dienen onbevredigend geacht wordt of, in voorkomend geval, de officier of onderofficier die niet geschikt geoordeeld wordt om de functies van de hogere graad uit te oefenen, kan evenwel bij de bevordering voorbijgegaan worden.

De wijze van dienen van de militairen en, in voorkomend geval, hun geschiktheid om de functies van de hogere graad uit te oefenen, worden beoordeeld door hun hiërarchische meerderen volgens de door de Koning vastgelegde regels en in de vorm die Hij voorschrijft.

Die adviezen worden ter kennis gebracht van de betrokkene. Er mag geen ongunstig advies worden uitgebracht zonder dat betrokken militair zijn verweer heeft kunnen laten gelden.

Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met:

- 1° de postbeoordelingen bedoeld in artikel 66;
- 2° in voorkomend geval, de potentieelinschattingen bedoeld in artikel 67;
- 3° de beoordelingen betreffende de geschiktheden bedoeld in artikel 68.

Art. 73

De beoordelingen bedoeld in de artikelen 66 en 68 (...) worden aangewend door elke meerdere met het oog op het personeelsbeheer.

Deze beoordelingen moeten aangewend worden met het oog op een sociale promotie zoals bedoeld in artikel 114.

Deze beoordelingen kunnen aangewend worden voor:

- 1° een diensaanwijzing;
- 2° een bevordering;
- 3° het nemen van statutaire maatregelen bedoeld in de artikelen 54 tot 59.

Art. 84

§ 1. Onder voorbehoud van de bepalingen inzake de benoeming en de aanstelling van de kandidaatmilitairen overeenkomstig de artikelen 82 en 83/1, worden de graden van lagere officier, lagere onderofficier, keuronderofficier en vrijwilliger, alsook de graad van adjudant-chef voor de onderofficieren van niveau B, naar anciënniteit verleend onder respectievelijk de officieren, onderofficieren en vrijwilligers die aan de voorwaarden bedoeld, naargelang het geval, in de artikelen 64/2, 65, 84/1 en 139, vierde lid, voldoen.

De militair bedoeld in het eerste lid, van wie de wijze van dienen onbevredigend geacht wordt of, in voorkomend geval, de officier of onderofficier die niet geschikt geoordeeld wordt om de functies van de hogere graad uit te oefenen, kan evenwel bij de bevordering voorbijgegaan worden.

De wijze van dienen van de militairen en, in voorkomend geval, hun geschiktheid om de functies van de hogere graad uit te oefenen, worden beoordeeld door hun hiërarchische meerderen volgens de door de Koning vastgelegde regels en in de vorm die Hij voorschrijft.

Die adviezen worden ter kennis gebracht van de betrokkene. Er mag geen ongunstig advies worden uitgebracht zonder dat betrokken militair zijn verweer heeft kunnen laten gelden.

Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met:

- 1° de *statutaire evaluaties* bedoeld in artikel 66;
- 2° in voorkomend geval, de *evaluaties van het potentieel* bedoeld in artikel 66;
- 3° de beoordelingen betreffende de geschiktheden bedoeld in artikel 68.

-11-

§ 2. De wijze van dienen en, in voorkomend geval, de geschiktheid van de militair bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, wordt een tweede maal onderzocht één jaar na de datum van het eerste onderzoek of, mits akkoord van de betrokken militair, in de loop van het jaar van werkelijke dienst volgend op de datum van het eerste onderzoek en een derde en laatste maal twee jaar na de datum van het eerste onderzoek of, mits akkoord van de betrokken militair, in de loop van het tweede jaar van werkelijke dienst volgend op de datum van het eerste onderzoek.

De militair die na dit laatste onderzoek niet is bevorderd, komt niet langer voor bevordering in aanmerking.

In afwijking van de bepalingen in het eerste en tweede lid, kan, op aanvraag van de betrokken militair, de wijze van dienen en desgevallend de geschiktheid van de militair worden heronderzocht nadat vijf jaar werkelijke dienst verlopen zijn na het laatste onderzoek bepaald in het eerste lid.

Art. 139

Onverminderd de toepassing van de bepalingen inzake de vereiste minimum anciënniteit in de graad voor de bevordering tot de hogere graad, worden de graden van hoofdonderofficier naar de keuze van de door de Koning aangewezen overheid, en de graden van hoofdofficier en opperofficier naar de keuze van de Koning verleend, volgens de nadere regels die de Koning bepaalt.

Bij de beoordeling moet rekening gehouden worden met:

- 1° de kennis waarover de betrokken militair beschikt, verworven na gevolgde vormingen en opgedane ervaringen;
- 2° de competenties verworven door de betrokken militair in het domein van het beheer en beoordeeld volgens de door de Koning bepaalde nadere regels.

Bij de beoordeling kan rekening gehouden worden met:

- 1° de postbeoordelingen bedoeld in artikel 66;
- 2° in voorkomend geval, de potentieelinschattingen bedoeld in artikel 67;
- 3° de beoordelingen betreffende de geschiktheden bedoeld in artikel 68.

§ 2. De wijze van dienen en, in voorkomend geval, de geschiktheid van de militair bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, wordt een tweede maal onderzocht één jaar na de datum van het eerste onderzoek of, mits akkoord van de betrokken militair, in de loop van het jaar van werkelijke dienst volgend op de datum van het eerste onderzoek en een derde en laatste maal twee jaar na de datum van het eerste onderzoek of, mits akkoord van de betrokken militair, in de loop van het tweede jaar van werkelijke dienst volgend op de datum van het eerste onderzoek.

De militair die na dit laatste onderzoek niet is bevorderd, komt niet langer voor bevordering in aanmerking.

In afwijking van de bepalingen in het eerste en tweede lid, kan, op aanvraag van de betrokken militair, de wijze van dienen en desgevallend de geschiktheid van de militair worden heronderzocht nadat vijf jaar werkelijke dienst verlopen zijn na het laatste onderzoek bepaald in het eerste lid.

Art. 139

Onverminderd de toepassing van de bepalingen inzake de vereiste minimum anciënniteit in de graad voor de bevordering tot de hogere graad, worden de graden van hoofdonderofficier naar de keuze van de door de Koning aangewezen overheid, en de graden van hoofdofficier en opperofficier naar de keuze van de Koning verleend, volgens de nadere regels die de Koning bepaalt.

Bij de beoordeling moet rekening gehouden worden met:

- 1° de kennis waarover de betrokken militair beschikt, verworven na gevolgde vormingen en opgedane ervaringen;
- 2° de competenties verworven door de betrokken militair in het domein van het beheer en beoordeeld volgens de door de Koning bepaalde nadere regels.

Bij de beoordeling kan rekening gehouden worden met:

- 1° de *statutaire evaluaties* bedoeld in artikel 66;
- 2° in voorkomend geval, de *evaluaties van het potentieel* bedoeld in artikel 66;
- 3° de beoordelingen betreffende de geschiktheden bedoeld in artikel 68.

-12-

In afwijking van het eerste lid wordt de graad van adjudant-chef verleend naar anciënniteit aan de onderofficieren van niveau B die de vervolmakingscursus bedoeld in artikel 112, tweede lid, 1°, met succes hebben gevolgd, behalve als zij bij de bevordering werden voorbijgegaan volgens de bepalingen die van toepassing zijn op de keuronderofficieren.

Art. 178/2

Een militair of een kandidaat-militair kan bij de beroepsinstantie een beroep aantekenen tegen de beslissingen met betrekking tot:

- 1° de wijziging van vakrichting bedoeld in artikel 40, eerste lid;
- 2° het behoren tot de geschiktheidscategorie D, in de gevallen bedoeld in artikel 69, zevende lid, 1° en 2°;
- 3° de beoordeling van de wijze van dienen bedoeld in artikel 84, § 1, tweede lid, als deze beslissing tot gevolg heeft dat de betrokken militair definitief voorbij gegaan wordt bij de bevordering;
- 4° de beslissingen van de deliberatie- of evaluatiecommissie bedoeld in de artikelen 97/1, § 3, 97/2, § 2, 98/1, § 2, en 100, § 2;
- 5° de beslissing van de deliberatiecommissie voor de voortgezette vorming bedoeld in artikel 113/1.

De militair die, in het in het eerste lid, 2°, bedoeld geval, al twee beroepen bij de beroepsinstantie heeft ingediend, mag evenwel geen nieuwe beroep indienen.

Het beroep wordt ingediend met een aangetekende zending ten laatste op de tiende werkdag die volgt op de dag waarop de beslissing betekend wordt.

In afwijking van het derde lid bedraagt de termijn dertig werkdagen voor de militair die om dienstredenen in het buitenland is.

De regels voor de beroepsprocedure worden door de Koning bepaald.

De beroepsinstantie wordt samengesteld overeenkomstig de volgende regels:

- 1° de beroepsinstantie wordt gevormd door drie leden, waaronder een president, minstens bekleed met een graad van hoofdofficier, en twee andere leden, bekleed met minstens een hogere graad dan de militair of kandidaat-militair die verschijnt, of met minstens meer anciënniteit in dezelfde graad in dezelfde personeelscategorie;

In afwijking van het eerste lid wordt de graad van adjudant-chef verleend naar anciënniteit aan de onderofficieren van niveau B die de vervolmakingscursus bedoeld in artikel 112, tweede lid, 1°, met succes hebben gevolgd, behalve als zij bij de bevordering werden voorbijgegaan volgens de bepalingen die van toepassing zijn op de keuronderofficieren.

Art. 178/2

Een militair of een kandidaat-militair kan bij de beroepsinstantie een beroep aantekenen tegen de beslissingen met betrekking tot:

- 1° de wijziging van vakrichting bedoeld in artikel 40, eerste lid;
- 2° het behoren tot de geschiktheidscategorie D, in de gevallen bedoeld in artikel 69, zevende lid, 1° en 2°;
- 3° de beoordeling van de wijze van dienen bedoeld in artikel 84, § 1, tweede lid, als deze beslissing tot gevolg heeft dat de betrokken militair definitief voorbij gegaan wordt bij de bevordering;
- 4° de beslissingen van de deliberatie- of evaluatiecommissie bedoeld in de artikelen 97/1, § 3, 97/2, § 2, 98/1, § 2, en 100, § 2;
- 5° de beslissing van de deliberatiecommissie voor de voortgezette vorming bedoeld in artikel 113/1.

De militair die, in het in het eerste lid, 2°, bedoeld geval, al twee beroepen bij de beroepsinstantie heeft ingediend, mag evenwel geen nieuwe beroep indienen.

Het beroep wordt ingediend met een aangetekende zending ten laatste op de tiende werkdag die volgt op de dag waarop de beslissing betekend wordt.

In afwijking van het derde lid bedraagt de termijn dertig werkdagen voor de militair die om dienstredenen in het buitenland is.

De regels voor de beroepsprocedure worden door de Koning bepaald.

De beroepsinstantie wordt samengesteld overeenkomstig de volgende regels:

- 1° de beroepsinstantie wordt gevormd door drie leden, waaronder een president, minstens bekleed met een graad van hoofdofficier, en twee andere leden, bekleed met minstens een hogere graad dan de militair of kandidaat-militair die verschijnt, of met minstens meer anciënniteit in dezelfde graad in dezelfde personeelscategorie;

-13-

2° voor zover het behoren tot de geschiktheidscategorie D het gevolg is van onvoldoende postbeoordelingen, wordt de beroepsinstantie die bevoegd is voor het geval bedoeld in het eerste lid, 2°, evenwel paritair samengesteld. Ze bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties van het militair personeel.

Art. 255

Behoudt van rechtswege de hoedanigheid van militair tot de datum van zijn opruststelling, de militair die tot de geschiktheidscategorie D behoort overeenkomstig artikel 69, zevende lid, voor zover:

- 1° hij, op de datum van inwerkingtreding van deze bepaling, naargelang het geval:
 - a) de leeftijd van 45 jaar bereikt heeft;
 - b) of ten minste vijftientwintig jaren dienstanciënniteit telt als militair van het actief kader;
- 2° hij minstens de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen en hij minstens deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere postbeoordelingen.

2° voor zover het behoren tot de geschiktheidscategorie D het gevolg is van onvoldoende *statutaire evaluaties*, wordt de beroepsinstantie die bevoegd is voor het geval bedoeld in het eerste lid, 2°, evenwel paritair samengesteld. Ze bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties van het militair personeel.

Art. 255

Behoudt van rechtswege de hoedanigheid van militair tot de datum van zijn opruststelling, de militair die tot de geschiktheidscategorie D behoort overeenkomstig artikel 69, zevende lid, voor zover:

- 1° hij, op de datum van inwerkingtreding van deze bepaling, naargelang het geval:
 - a) de leeftijd van 45 jaar bereikt heeft;
 - b) of ten minste vijftientwintig jaren dienstanciënniteit telt als militair van het actief kader;
- 2° hij (...) de vermelding “voldoende” heeft bekomen ter gelegenheid van zijn twee laatste postbeoordelingen en hij minstens deze vermelding behoudt ter gelegenheid van de latere *statutaire evaluaties*.

COORDINATION DES ARTICLES

TEXTE DE BASE

TEXTE DE BASE
ADAPTE AU PROJET**Loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et des candidats militaires du cadre actif des Forces armées.**

Art. 40

En cas de suppression d'une filière de métiers ou dans l'intérêt du service, chaque militaire peut être transféré d'office d'une filière de métiers à un autre, pour autant qu'il réponde aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale de sa nouvelle filière de métiers.

Ce transfert et, le cas échéant, les formations ou les formations de base qui y sont liées, sont prescrits par l'autorité que le Roi désigne.

L'inscription définitive dans la nouvelle filière de métiers a lieu au plus tard lorsque le militaire concerné :

- 1° a terminé avec succès les formations ou formations de base visées à l'alinéa 2;
- 2° a reçu pour son appréciation de poste de sa nouvelle fonction, au minimum une mention finale "suffisant".

Art. 41

Chaque militaire peut être transféré à sa demande d'une filière de métiers à un autre, pour autant qu'il réponde aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale de sa nouvelle filière de métiers.

Ce transfert et, le cas échéant, les formations ou les formations de base qui y sont liées, sont prescrits par l'autorité que le Roi désigne.

L'inscription définitive dans la nouvelle filière de métiers a lieu au plus tard lorsque le militaire concerné:

- 1° a terminé avec succès les formations ou formations de base visées à l'alinéa 2;
- 2° a reçu pour son appréciation de poste de sa nouvelle fonction, au minimum une mention finale "suffisant".

Art. 66

§ 1er. Le militaire est apprécié annuellement quant à l'exécution des tâches liées au poste qu'il occupe. Cette appréciation est appelée "l'appréciation de poste".

L'appréciation de poste se déroule selon le cycle d'évaluation et les modalités que le Roi fixe. Elle est fondée sur :

Art. 40

En cas de suppression d'une filière de métiers ou dans l'intérêt du service, chaque militaire peut être transféré d'office d'une filière de métiers à un autre, pour autant qu'il réponde aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale de sa nouvelle filière de métiers.

Ce transfert et, le cas échéant, les formations ou les formations de base qui y sont liées, sont prescrits par l'autorité que le Roi désigne.

L'inscription définitive dans la nouvelle filière de métiers a lieu au plus tard lorsque le militaire concerné :

- 1° a terminé avec succès les formations ou formations de base visées à l'alinéa 2;
- 2° a reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention "suffisant".

Art. 41

Chaque militaire peut être transféré à sa demande d'une filière de métiers à un autre, pour autant qu'il réponde aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale de sa nouvelle filière de métiers.

Ce transfert et, le cas échéant, les formations ou les formations de base qui y sont liées, sont prescrits par l'autorité que le Roi désigne.

L'inscription définitive dans la nouvelle filière de métiers a lieu au plus tard lorsque le militaire concerné:

- 1° a terminé avec succès les formations ou formations de base visées à l'alinéa 2;
- 2° a reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention "suffisant".

Art. 66

- 2 -

- 1° la description de poste du poste occupé par le militaire apprécié;
- 2° le degré de réalisation des objectifs qui ont été fixés au militaire apprécié lors de l'appréciation de poste précédente ou lors de la mise en place sur le poste;
- 3° les compétences comportementales et professionnelles liées à la fonction exercée par le militaire apprécié.

Les compétences appréciées visées à l'alinéa 2, 3°, peuvent différer en fonction de la catégorie ou sous-catégorie de personnel du militaire considéré et du poste qu'il occupe.

§ 2. Le supérieur direct du militaire qui est évalué, aussi bien que les supérieurs directs du supérieur précité, qui répondent aux conditions fixées par le Roi, interviennent dans l'appréciation de poste.

Durant la procédure, il peut être fait appel à des conseillers dont les qualifications sont déterminées par le Roi.

La personne évaluée peut introduire un mémoire au moment et selon la procédure déterminée par le Roi. Ce mémoire est joint à l'appréciation de poste.

La chaîne hiérarchique ne peut pas donner de mention "insuffisant" à l'appréciation de poste d'un militaire, s'il n'a effectué aucun entretien de fonctionnement auparavant.

§ 3. L'exercice d'une fonction annexe donne lieu à une appréciation de poste complémentaire, selon les dispositions visées au § 2. Cette appréciation de poste complémentaire n'est pas prise en compte pour la détermination de la catégorie d'aptitude du militaire concerné.

§ 1er. Le militaire est apprécié annuellement quant à son aptitude professionnelle. Cette appréciation est appelée "l'évaluation professionnelle".

L'évaluation professionnelle comporte trois évaluations:

- 1° l'évaluation de poste;*
- 2° l'évaluation statutaire;*
- 3° l'évaluation de potentiel.*

L'évaluation professionnelle se déroule selon le cycle d'évaluation et les modalités que le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres. Elle est fondée sur :

- 1° la description de poste du poste occupé par le militaire évalué;*

- 3 -

2° les compétences comportementales et professionnelles liées à la fonction exercée par le militaire évalué;

3° les compétences comportementales génériques inhérentes à la qualité de militaire;

4° les compétences comportementales non nécessaires pour la fonction exercée par le militaire, mais requises pour l'exercice d'une autre fonction, selon le cas, d'un autre niveau dans l'organisation, d'un autre niveau de catégorie de personnel ou dans une autre catégorie de personnel.

L'évaluation de poste a pour but d'accompagner le militaire dans l'exercice de sa fonction. Elle est basée sur les éléments visés à l'alinéa 3, 1° et 2°.

L'évaluation statutaire a pour but d'évaluer si le militaire possède les compétences comportementales génériques visées à l'alinéa 3, 3°, indispensables à la qualité de militaire, par l'attribution d'une mention "suffisant" ou "insuffisant".

L'évaluation de potentiel a pour but d'estimer le potentiel du militaire. Elle est basée sur les compétences visées à l'alinéa 3, 4°.

Les compétences appréciées visées à l'alinéa 3, 2° à 4°, peuvent différer en fonction de la catégorie ou sous-catégorie de personnel du militaire concerné et du poste qu'il occupe.

§ 2. Le militaire est évalué par un premier évaluateur qui est le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué.

Le premier évaluateur est, soit :

- 1° un officier;
- 2° un sous-officier du niveau B qui a au moins suivi avec succès le cours de perfectionnement visé à l'article 112, alinéa 2;
- 3° un sous-officier du niveau C qui a au moins suivi avec succès le cours de perfectionnement visé à l'article 112, alinéa 1er, 2°;
- 4° un sous-officier musicien qui a au moins réussi l'examen visé à l'article 50 de la loi du 27 mars 2003 relative au statut des musiciens militaires et modifiant diverses lois applicables au personnel de la Défense.

- 4 -

Si le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué ne répond pas à l'une des conditions visées à l'alinéa 2, un autre militaire répondant aux conditions visées à l'alinéa 2, qui en qualité de premier évaluateur connaît le contenu de la fonction exercée par le militaire évalué est désigné par l'autorité fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le premier évaluateur visé à l'alinéa 3 doit, pour procéder à l'évaluation professionnelle du militaire évalué, demander l'avis du supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué, qui peut assister aux entretiens de fonctionnement et aux entretiens d'évaluation.

Le second évaluateur est le supérieur militaire hiérarchique du premier évaluateur exerçant au minimum les attributions de commandant d'unité.

Le premier évaluateur et le second évaluateur appartiennent au même régime linguistique que le militaire évalué.

En dérogation à l'alinéa 6, le premier évaluateur et le second évaluateur qui n'appartiennent pas au même régime linguistique que le militaire évalué, peuvent procéder à l'évaluation, s'ils possèdent, selon le cas :

- 1° comme officier, la connaissance effective de la langue visée à l'article 3, § 1er, de la loi du 30 juillet 1938 concernant l'usage des langues à l'armée;*
- 2° comme sous-officier, la connaissance effective de la langue visée à l'article 8, § 1er, alinéa 3, de la loi du 30 juillet 1938 précitée.*

Conformément aux dispositions visées aux alinéas 1 à 7, le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les modalités de désignation des premiers évaluateurs et seconds évaluateurs.

Le militaire évalué peut introduire un recours auprès du second évaluateur au moment et selon la procédure déterminée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

- 5 -

Le second évaluateur doit, avant de prendre une décision finale, consulter au moins un et au maximum trois conseillers qui ont été proposés par le militaire évalué. Les conseillers peuvent avoir la qualité d'avocat, de représentant syndical ou de militaire du cadre actif. Toutefois, le militaire du cadre actif proposé comme conseiller ne peut pas être ou avoir été : le conjoint, le cohabitant légal ou un parent ou allié jusqu'au quatrième degré du militaire évalué. Les modalités relatives à la proposition et la consultation des conseillers sont déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

La chaîne hiérarchique ne peut pas donner de mention "insuffisant" à l'évaluation statutaire d'un militaire, si aucun entretien de fonctionnement n'a auparavant été tenu selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

§ 3. L'exercice d'une fonction annexe donne lieu à une évaluation de poste complémentaire par le supérieur militaire hiérarchique du militaire évalué dans le cadre de la fonction annexe, selon les dispositions visées aux § 1er, alinéa 4, et § 2.

§ 4. L'autorité que le Roi désigne par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut prévoir, le cas échéant, une évaluation de potentiel supplémentaire.

Sans préjudice de l'application du paragraphe 2, le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres charger un service de la Défense ou une organisation externe à la Défense de l'organisation et de l'exécution de l'évaluation de potentiel. "

Art. 69

L'appartenance à une catégorie d'aptitude est déterminée annuellement, et pour la première fois, à l'issue de la période d'instruction.

L'appartenance à une catégorie d'aptitude est déterminée à la date du 1er janvier d'une année et, en ce qui concerne l'aptitude professionnelle et physique, est déterminée pour toute la durée de cette année.

Le militaire appartient à une des catégories d'aptitude suivantes: A, B, C ou D.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude A, pour autant :

- 1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu au moins une mention "suffisant" à l'occasion de ses deux dernières appréciations de poste;

Art. 69

L'appartenance à une catégorie d'aptitude est déterminée annuellement, et pour la première fois, à l'issue de la période d'instruction.

L'appartenance à une catégorie d'aptitude est déterminée à la date du 1er janvier d'une année et, en ce qui concerne l'aptitude professionnelle et physique, est déterminée pour toute la durée de cette année.

Le militaire appartient à une des catégories d'aptitude suivantes: A, B, C ou D.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude A, pour autant :

- 1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu la mention "suffisant" à l'occasion de ses deux dernières évaluations statutaires;

- 6 -

2° et qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait répondu aux critères d'aptitude physique exigés;

3° et qu'il réponde aux critères d'aptitude médicale pour être engagé dans la fonction et, le cas échéant, la fonction annexe qu'il exerce.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude B, pour autant :

1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu une mention "suffisant" à l'occasion de sa dernière appréciation de poste et qu'il ait obtenu une mention "insuffisant" à l'occasion de son avant-dernière appréciation de poste;

2° ou qu'au 31 décembre de l'année précédente, il n'ait pas répondu aux critères d'aptitude physique exigés;

3° ou que, sur la base de la décision d'une autorité que le Roi fixe, il ne peut, pour des raisons médicales pour une durée cumulée de plus d'un mois et de moins d'un an :

- a) exercer sans limitations sa fonction ou, le cas échéant, sa fonction annexe;
- b) ou être engagé dans une des sous-positions visées à l'article 190, 3°, 4° ou 6°.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude C :

1° si au 31 décembre de l'année précédente, il a obtenu pour la première fois une mention "insuffisant" et ceci à l'occasion de la dernière appréciation de poste;

2° ou si au 31 décembre de l'année précédente, il appartenait à la catégorie d'aptitude B conformément à l'alinéa 5, 2°, et au 31 décembre de l'année précédente, il n'a toujours pas répondu aux critères d'aptitude physique exigés;

3° ou que, sur la base de la décision d'une autorité que le Roi fixe, il ne peut, pour des raisons médicales pour une durée cumulée de plus d'un an :

- a) exercer sans limitations sa fonction ou, le cas échéant, sa fonction annexe;
- b) ou être engagé dans une des sous-positions visées à l'article 190, 3°, 4° ou 6°;

2° et qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait répondu aux critères d'aptitude physique exigés;

3° et qu'il réponde aux critères d'aptitude médicale pour être engagé dans la fonction et, le cas échéant, la fonction annexe qu'il exerce.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude B, pour autant :

1° qu'au 31 décembre de l'année précédente, il ait obtenu la mention "suffisant" à l'occasion de sa dernière évaluation statutaire et qu'il ait obtenu la mention "insuffisant" à l'occasion de son avant-dernière évaluation statutaire;

2° ou qu'au 31 décembre de l'année précédente, il n'ait pas répondu aux critères d'aptitude physique exigés;

3° ou que, sur la base de la décision d'une autorité que le Roi fixe, il ne peut, pour des raisons médicales pour une durée cumulée de plus d'un mois et de moins d'un an :

- a) exercer sans limitations sa fonction ou, le cas échéant, sa fonction annexe;
- b) ou être engagé dans une des sous-positions visées à l'article 190, 3°, 4° ou 6°.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude C :

1° si au 31 décembre de l'année précédente, il a obtenu pour la première fois une mention "insuffisant" et ceci à l'occasion de la dernière évaluation statutaire;

2° ou si au 31 décembre de l'année précédente, il appartenait à la catégorie d'aptitude B conformément à l'alinéa 5, 2°, et au 31 décembre de l'année précédente, il n'a toujours pas répondu aux critères d'aptitude physique exigés;

3° ou que, sur la base de la décision d'une autorité que le Roi fixe, il ne peut, pour des raisons médicales pour une durée cumulée de plus d'un an :

- a) exercer sans limitations sa fonction ou, le cas échéant, sa fonction annexe;
- b) ou être engagé dans une des sous-positions visées à l'article 190, 3°, 4° ou 6°;

- 7 -

- 4° ou si une procédure de comparution devant la commission militaire d'aptitude et de réforme est entamée à l'égard du militaire concerné.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude D :

- 1° si au 31 décembre de l'année précédente, il a obtenu deux mentions "insuffisant" à l'occasion de ses deux dernières appréciations de poste;
- 2° ou si au 31 décembre de l'année précédente, il appartenait à la catégorie d'aptitude C conformément à l'alinéa 6, 2°, et qu'à la date précitée de l'année précédente, il n'a toujours pas répondu aux critères d'aptitude physique exigés;
- 3° ou s'il dépasse la période d'absence pour motif de santé visée à l'article 68, § 3, alinéa 6.

Le chef de corps doit entamer la procédure de comparution devant la commission militaire d'aptitude et de réforme à l'égard du militaire qui pendant une période de trente-six mois consécutifs n'a pas répondu durant vingt-quatre mois aux critères d'aptitude médicale pour être engagé dans la fonction et, le cas échéant, la fonction annexe qu'il exerce.

Toutefois, le militaire pour lequel une procédure de comparution est entamée devant la commission militaire d'aptitude et de réforme ou la commission militaire d'aptitude et de réforme d'appel ne peut passer dans la "catégorie d'aptitude D" avant la clôture de cette procédure.

Des périodes d'éventuelles inaptitudes liées à la protection maternelle et parentale ne sont pas prises en considération pour le calcul des délais maximum précités.

Après une absence pour motif de santé, le militaire peut, pour autant que le service le permette, être autorisé par l'autorité désignée par le Roi à travailler à mi-temps pour raisons médicales. Les périodes pendant lesquelles le militaire bénéficiant d'une telle autorisation s'absente, doivent être comptées dans la période visée à l'alinéa 7, 3°. L'autorisation de travailler à mi-temps pour raisons médicales ne peut pas être accordée pour plus de six mois pendant la période au cours de laquelle le militaire souffre de la même affection.

- 4° ou si une procédure de comparution devant la commission militaire d'aptitude et de réforme est entamée à l'égard du militaire concerné.

Pour une année considérée, le militaire appartient à la catégorie d'aptitude D :

- 1° si au 31 décembre de l'année précédente, il a obtenu deux mentions "insuffisant" à l'occasion de ses deux dernières *évaluations statutaires*;
- 2° ou si au 31 décembre de l'année précédente, il appartenait à la catégorie d'aptitude C conformément à l'alinéa 6, 2°, et qu'à la date précitée de l'année précédente, il n'a toujours pas répondu aux critères d'aptitude physique exigés;
- 3° ou s'il dépasse la période d'absence pour motif de santé visée à l'article 68, § 3, alinéa 6.

Le chef de corps doit entamer la procédure de comparution devant la commission militaire d'aptitude et de réforme à l'égard du militaire qui pendant une période de trente-six mois consécutifs n'a pas répondu durant vingt-quatre mois aux critères d'aptitude médicale pour être engagé dans la fonction et, le cas échéant, la fonction annexe qu'il exerce.

Toutefois, le militaire pour lequel une procédure de comparution est entamée devant la commission militaire d'aptitude et de réforme ou la commission militaire d'aptitude et de réforme d'appel ne peut passer dans la "catégorie d'aptitude D" avant la clôture de cette procédure.

Des périodes d'éventuelles inaptitudes liées à la protection maternelle et parentale ne sont pas prises en considération pour le calcul des délais maximum précités.

Après une absence pour motif de santé, le militaire peut, pour autant que le service le permette, être autorisé par l'autorité désignée par le Roi à travailler à mi-temps pour raisons médicales. Les périodes pendant lesquelles le militaire bénéficiant d'une telle autorisation s'absente, doivent être comptées dans la période visée à l'alinéa 7, 3°. L'autorisation de travailler à mi-temps pour raisons médicales ne peut pas être accordée pour plus de six mois pendant la période au cours de laquelle le militaire souffre de la même affection.

Art. 70

Le militaire appartenant à la catégorie d'aptitude C parce qu'il ne répond pas aux critères d'aptitude physique ou aux critères d'aptitude médicale nécessaires pour l'exercice d'une fonction déterminée doit, pour pouvoir être transféré à sa demande ou d'office, vers une autre fonction, le cas échéant dans une autre filière de métier, le jour de son transfert, répondre aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale pour l'exercice de sa nouvelle fonction.

En dérogation à l'alinéa 1er, le sous-officier du niveau B appartenant à la catégorie d'aptitude C parce qu'il ne répond pas aux critères d'aptitude physique ou aux critères d'aptitude médicale nécessaires pour l'exercice d'une fonction de sous-officier du niveau B, peut être transféré à sa demande dans la qualité de sous-officier du niveau C, vers une autre fonction, le cas échéant dans une autre filière de métiers. Le jour de son transfert, il doit répondre aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale pour l'exercice de sa nouvelle fonction dans sa nouvelle qualité.

Le sous-officier du niveau B qui est transféré dans la qualité de sous-officier du niveau C, conserve le grade et l'ancienneté dans le grade auquel il était nommé. Il suit le sort des autres militaires de sa nouvelle promotion de référence pour les nominations ultérieures.

La promotion de référence du sous-officier transféré visé à l'alinéa 3, est la promotion du candidat sous-officier du niveau C qui, simultanément:

- 1° a entamé la formation de base comme candidat sous-officier de carrière du niveau C du recrutement normal la même année de formation que celle dans laquelle le sous-officier du niveau B concerné avait entamé sa période de candidature;
- 2° a effectué une période de candidature normale comme candidat sous-officier du niveau C.

Le militaire qui répond aux conditions visées, selon le cas, à l'alinéa 1er ou 2, est transféré provisoirement vers sa nouvelle fonction et est, le cas échéant, provisoirement inscrit dans sa nouvelle filière de métiers.

Pour pouvoir être transféré définitivement vers une autre fonction, et le cas échéant dans une autre filière de métier, le militaire doit :

- 1° le cas échéant, avoir suivi avec succès la formation liée à sa nouvelle fonction et fixée dans un règlement arrêté par l'autorité désignée par le Roi;

Art. 70

Le militaire appartenant à la catégorie d'aptitude C parce qu'il ne répond pas aux critères d'aptitude physique ou aux critères d'aptitude médicale nécessaires pour l'exercice d'une fonction déterminée doit, pour pouvoir être transféré à sa demande ou d'office, vers une autre fonction, le cas échéant dans une autre filière de métier, le jour de son transfert, répondre aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale pour l'exercice de sa nouvelle fonction.

En dérogation à l'alinéa 1er, le sous-officier du niveau B appartenant à la catégorie d'aptitude C parce qu'il ne répond pas aux critères d'aptitude physique ou aux critères d'aptitude médicale nécessaires pour l'exercice d'une fonction de sous-officier du niveau B, peut être transféré à sa demande dans la qualité de sous-officier du niveau C, vers une autre fonction, le cas échéant dans une autre filière de métiers. Le jour de son transfert, il doit répondre aux critères d'aptitude physique et aux critères d'aptitude médicale pour l'exercice de sa nouvelle fonction dans sa nouvelle qualité.

Le sous-officier du niveau B qui est transféré dans la qualité de sous-officier du niveau C, conserve le grade et l'ancienneté dans le grade auquel il était nommé. Il suit le sort des autres militaires de sa nouvelle promotion de référence pour les nominations ultérieures.

La promotion de référence du sous-officier transféré visé à l'alinéa 3, est la promotion du candidat sous-officier du niveau C qui, simultanément:

- 1° a entamé la formation de base comme candidat sous-officier de carrière du niveau C du recrutement normal la même année de formation que celle dans laquelle le sous-officier du niveau B concerné avait entamé sa période de candidature;
- 2° a effectué une période de candidature normale comme candidat sous-officier du niveau C.

Le militaire qui répond aux conditions visées, selon le cas, à l'alinéa 1er ou 2, est transféré provisoirement vers sa nouvelle fonction et est, le cas échéant, provisoirement inscrit dans sa nouvelle filière de métiers.

Pour pouvoir être transféré définitivement vers une autre fonction, et le cas échéant dans une autre filière de métier, le militaire doit :

- 1° le cas échéant, avoir suivi avec succès la formation liée à sa nouvelle fonction et fixée dans un règlement arrêté par l'autorité désignée par le Roi;

- 9 -

- 2° avoir reçu pour son appréciation de poste de sa nouvelle fonction, au minimum une mention finale “suffisant”.

Le Roi fixe les modalités de ce transfert.

Art. 72/2

Sans préjudice de l'application des articles 72 et 72/1, le militaire qui appartient à la catégorie d'aptitude D et qui est à cinq ans ou moins de la date de sa mise à la retraite peut, sur décision de l'autorité désignée par le Roi ou de l'instance d'appel visée à l'article 178/2, conserver la qualité de militaire jusqu'à sa mise à la retraite, pour autant qu'il ait obtenu au moins la mention “suffisant” lors de ses deux dernières appréciations de poste et qu'il conserve au moins cette mention lors des appréciations de poste ultérieures.

Art. 72/3

Perd de plein droit la qualité de militaire :

- 1° le militaire qui, à la fin de la période visée à l'article 72/1, 2°, continue à appartenir à la catégorie d'aptitude D;
- 2° le militaire visé à l'article 72/2 qui obtient la mention “insuffisant” lors d'une appréciation de poste ultérieure.

Art. 72/5

En dérogation aux conditions visées à l'article 163/1, le militaire qui ne répond plus aux critères d'aptitude physique ou aux critères d'aptitude médicale nécessaires pour l'exercice d'une fonction déterminée, et qui ne peut être transféré dans une autre fonction, peut bénéficier d'un mois de dispense de service et de la phase d'information de la reconversion professionnelle visée à l'article 165.

Pour pouvoir bénéficier des mesures précitées, le militaire concerné doit :

- 1° avoir obtenu au moins la mention “suffisant” lors de ses deux dernières appréciations de poste;
- 2° en cas d'inaptitude physique, avoir saisi l'instance d'appel visée à l'article 178/2.

- 2° avoir reçu pour son évaluation statutaire de sa nouvelle fonction, la mention “suffisant”.

Le Roi fixe les modalités de ce transfert.

Art. 72/2

Sans préjudice de l'application des articles 72 et 72/1, le militaire qui appartient à la catégorie d'aptitude D et qui est à cinq ans ou moins de la date de sa mise à la retraite peut, sur décision de l'autorité désignée par le Roi ou de l'instance d'appel visée à l'article 178/2, conserver la qualité de militaire jusqu'à sa mise à la retraite, pour autant qu'il ait obtenu la mention “suffisant” lors de ses deux dernières évaluations statutaires et qu'il conserve cette mention lors des évaluations statutaires ultérieures.

Art. 72/3

Perd de plein droit la qualité de militaire :

- 1° le militaire qui, à la fin de la période visée à l'article 72/1, 2°, continue à appartenir à la catégorie d'aptitude D;
- 2° le militaire visé à l'article 72/2 qui obtient la mention “insuffisant” lors d'une évaluation statutaire ultérieure.

Art. 72/5

En dérogation aux conditions visées à l'article 163/1, le militaire qui ne répond plus aux critères d'aptitude physique ou aux critères d'aptitude médicale nécessaires pour l'exercice d'une fonction déterminée, et qui ne peut être transféré dans une autre fonction, peut bénéficier d'un mois de dispense de service et de la phase d'information de la reconversion professionnelle visée à l'article 165.

Pour pouvoir bénéficier des mesures précitées, le militaire concerné doit :

- 1° avoir obtenu (...) la mention “suffisant” lors de ses deux dernières évaluations statutaires;
- 2° en cas d'inaptitude physique, avoir saisi l'instance d'appel visée à l'article 178/2.

- 10 -

Art. 73

Les appréciations visées aux articles 66 et 68 et, le cas échéant, à l'article 67, sont utilisées par chaque supérieur en vue de la gestion du personnel.

Ces appréciations doivent être utilisées en vue d'une promotion sociale visée à l'article 114.

Ces appréciations peuvent être utilisées pour :

- 1° une affectation;
- 2° une promotion;
- 3° la prise de mesures statutaires visées aux articles 54 à 59.

Art. 84

§ 1er. Sous réserve des dispositions relatives à la nomination et la commission des candidats militaires conformément aux articles 82 et 83/1, les grades d'officier subalterne, de sous-officier subalterne, de sous-officier d'élite et de volontaire, ainsi que le grade d'adjudant-chef pour les sous-officiers du niveau B, sont conférés à l'ancienneté respectivement aux officiers, aux sous-officiers et aux volontaires remplissant les conditions visées, selon le cas, aux articles 64/2, 65, 84/1 et 139, alinéa 4.

Toutefois, le militaire visé à l'alinéa 1er, dont la manière de servir n'est pas jugée satisfaisante ou, le cas échéant, l'officier ou le sous-officier qui n'est pas jugé apte à l'exercice des fonctions du grade supérieur, peut être dépassé à l'avancement.

La manière de servir des militaires et, le cas échéant, leur aptitude à l'exercice des fonctions du grade supérieur, sont appréciées par leurs chefs hiérarchiques selon les règles établies par le Roi et dans la forme qu'Il prescrit.

Ces avis sont portés à la connaissance de l'intéressé. Aucun avis défavorable ne peut être émis sans que le militaire concerné ait pu faire valoir ses justifications.

Lors de l'appréciation, il est tenu compte :

- 1° des appréciations de poste visées à l'article 66;
- 2° le cas échéant, des estimations du potentiel visées à l'article 67;
- 3° des appréciations relatives aux aptitudes visées à l'article 68.

Art. 73

Les appréciations visées aux articles 66 et 68 (...) sont utilisées par chaque supérieur en vue de la gestion du personnel.

Ces appréciations doivent être utilisées en vue d'une promotion sociale visée à l'article 114.

Ces appréciations peuvent être utilisées pour :

- 1° une affectation;
- 2° une promotion;
- 3° la prise de mesures statutaires visées aux articles 54 à 59.

Art. 84

§ 1er. Sous réserve des dispositions relatives à la nomination et la commission des candidats militaires conformément aux articles 82 et 83/1, les grades d'officier subalterne, de sous-officier subalterne, de sous-officier d'élite et de volontaire, ainsi que le grade d'adjudant-chef pour les sous-officiers du niveau B, sont conférés à l'ancienneté respectivement aux officiers, aux sous-officiers et aux volontaires remplissant les conditions visées, selon le cas, aux articles 64/2, 65, 84/1 et 139, alinéa 4.

Toutefois, le militaire visé à l'alinéa 1er, dont la manière de servir n'est pas jugée satisfaisante ou, le cas échéant, l'officier ou le sous-officier qui n'est pas jugé apte à l'exercice des fonctions du grade supérieur, peut être dépassé à l'avancement.

La manière de servir des militaires et, le cas échéant, leur aptitude à l'exercice des fonctions du grade supérieur, sont appréciées par leurs chefs hiérarchiques selon les règles établies par le Roi et dans la forme qu'Il prescrit.

Ces avis sont portés à la connaissance de l'intéressé. Aucun avis défavorable ne peut être émis sans que le militaire concerné ait pu faire valoir ses justifications.

Lors de l'appréciation, il est tenu compte :

- 1° des *évaluations statutaires* visées à l'article 66;
- 2° le cas échéant, des *évaluations de potentiel* visées à l'article 66;
- 3° des appréciations relatives aux aptitudes visées à l'article 68.

- 11 -

§ 2. La manière de servir et, le cas échéant, l'aptitude du militaire visé au paragraphe 1er, alinéa 2, est examinée une deuxième fois un an après la date du premier examen ou, moyennant accord du militaire concerné, dans le courant de l'année de service actif qui suit la date du premier examen et une troisième et dernière fois deux ans après la date du premier examen ou, moyennant accord du militaire concerné, dans le courant de la deuxième année de service actif qui suit la date du premier examen.

Le militaire qui n'a pas été promu après ce dernier examen ne participe plus à l'avancement.

En dérogation aux dispositions des alinéas 1er et 2, à la demande du militaire concerné, la manière de servir et, le cas échéant, l'aptitude du militaire peut être réexaminée après que cinq années de service actif se soient écoulées après le dernier examen fixé à l'alinéa 1er.

Art. 139

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté minimum requise dans le grade pour l'avancement au grade supérieur, les grades de sous-officier supérieur sont conférés au choix de l'autorité désignée par le Roi, et les grades d'officier supérieur et d'officier général sont conférés au choix du Roi, suivant les modalités que le Roi fixe.

Lors de l'appréciation, il doit être tenu compte :

- 1° des connaissances dont dispose le militaire concerné, acquises à la suite de formations suivies et d'expériences vécues;
- 2° des compétences acquises par le militaire concerné dans le domaine de la gestion et appréciées selon les modalités fixées par le Roi.

Lors de l'appréciation, il peut être tenu compte :

- 1° des appréciations de poste visées à l'article 66;
- 2° le cas échéant, des estimations du potentiel visées à l'article 67;
- 3° des appréciations relatives aux aptitudes visées à l'article 68.

§ 2. La manière de servir et, le cas échéant, l'aptitude du militaire visé au paragraphe 1er, alinéa 2, est examinée une deuxième fois un an après la date du premier examen ou, moyennant accord du militaire concerné, dans le courant de l'année de service actif qui suit la date du premier examen et une troisième et dernière fois deux ans après la date du premier examen ou, moyennant accord du militaire concerné, dans le courant de la deuxième année de service actif qui suit la date du premier examen.

Le militaire qui n'a pas été promu après ce dernier examen ne participe plus à l'avancement.

En dérogation aux dispositions des alinéas 1er et 2, à la demande du militaire concerné, la manière de servir et, le cas échéant, l'aptitude du militaire peut être réexaminée après que cinq années de service actif se soient écoulées après le dernier examen fixé à l'alinéa 1er.

Art. 139

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté minimum requise dans le grade pour l'avancement au grade supérieur, les grades de sous-officier supérieur sont conférés au choix de l'autorité désignée par le Roi, et les grades d'officier supérieur et d'officier général sont conférés au choix du Roi, suivant les modalités que le Roi fixe.

Lors de l'appréciation, il doit être tenu compte :

- 1° des connaissances dont dispose le militaire concerné, acquises à la suite de formations suivies et d'expériences vécues;
- 2° des compétences acquises par le militaire concerné dans le domaine de la gestion et appréciées selon les modalités fixées par le Roi.

Lors de l'appréciation, il peut être tenu compte :

- 1° des *évaluations statutaires* visées à l'article 66;
- 2° le cas échéant, des *évaluations de potentiel* visées à l'article 66;
- 3° des appréciations relatives aux aptitudes visées à l'article 68.

- 12 -

En dérogation à l'alinéa 1er, le grade d'adjudant-chef est conféré à l'ancienneté aux sous-officiers du niveau B qui ont suivi avec succès le cours de perfectionnement visé à l'article 112, alinéa 2, 1°, sauf s'ils ont été dépassés à l'avancement selon les dispositions applicables aux sous-officiers d'élite.

Art. 178/2

Un militaire ou un candidat militaire peut introduire auprès de l'instance d'appel un appel contre les décisions relatives :

- 1° au changement de filière de métiers visé à l'article 40, alinéa 1er;
- 2° à l'appartenance à la catégorie d'aptitude D, dans les cas visés à l'article 69, alinéa 7, 1° et 2°;
- 3° à l'appréciation de la manière de servir visée à l'article 84, § 1er, alinéa 2, lorsque cette décision a pour conséquence que le militaire concerné est dépassé définitivement à l'avancement;
- 4° aux décisions de la commission de délibération ou d'évaluation visées aux articles 97/1, § 3, 97/2, § 2, 98/1, § 2, et 100, § 2;
- 5° aux décisions de la commission de délibération pour la formation continuée visée à l'article 113/1.

Toutefois, le militaire qui, dans le cas visé à l'alinéa 1er, 2°, a déjà introduit deux fois un appel auprès de l'instance d'appel, n'est plus autorisé à introduire de nouvel appel.

L'appel est introduit par envoi recommandé au plus tard le dixième jour ouvrable qui suit le jour où la décision est notifiée.

En dérogation à l'alinéa 3, le délai est de trente jours ouvrables pour le militaire qui est à l'étranger pour raison de service.

Les règles relatives à la procédure d'appel sont fixées par le Roi.

L'instance d'appel est composée selon les règles suivantes :

- 1° l'instance d'appel est composée de trois membres, dont un président, revêtu au moins d'un grade d'officier supérieur et de deux autres membres, revêtus d'un grade supérieur à celui du militaire ou du candidat militaire qui comparait, ou au moins plus anciens dans le même grade de la même catégorie de personnel;

En dérogation à l'alinéa 1er, le grade d'adjudant-chef est conféré à l'ancienneté aux sous-officiers du niveau B qui ont suivi avec succès le cours de perfectionnement visé à l'article 112, alinéa 2, 1°, sauf s'ils ont été dépassés à l'avancement selon les dispositions applicables aux sous-officiers d'élite.

Art. 178/2

Un militaire ou un candidat militaire peut introduire auprès de l'instance d'appel un appel contre les décisions relatives :

- 1° au changement de filière de métiers visé à l'article 40, alinéa 1er;
- 2° à l'appartenance à la catégorie d'aptitude D, dans les cas visés à l'article 69, alinéa 7, 1° et 2°;
- 3° à l'appréciation de la manière de servir visée à l'article 84, § 1er, alinéa 2, lorsque cette décision a pour conséquence que le militaire concerné est dépassé définitivement à l'avancement;
- 4° aux décisions de la commission de délibération ou d'évaluation visées aux articles 97/1, § 3, 97/2, § 2, 98/1, § 2, et 100, § 2;
- 5° aux décisions de la commission de délibération pour la formation continuée visée à l'article 113/1.

Toutefois, le militaire qui, dans le cas visé à l'alinéa 1er, 2°, a déjà introduit deux fois un appel auprès de l'instance d'appel, n'est plus autorisé à introduire de nouvel appel.

L'appel est introduit par envoi recommandé au plus tard le dixième jour ouvrable qui suit le jour où la décision est notifiée.

En dérogation à l'alinéa 3, le délai est de trente jours ouvrables pour le militaire qui est à l'étranger pour raison de service.

Les règles relatives à la procédure d'appel sont fixées par le Roi.

L'instance d'appel est composée selon les règles suivantes :

- 1° l'instance d'appel est composée de trois membres, dont un président, revêtu au moins d'un grade d'officier supérieur et de deux autres membres, revêtus d'un grade supérieur à celui du militaire ou du candidat militaire qui comparait, ou au moins plus anciens dans le même grade de la même catégorie de personnel;

- 13 -

- 2° toutefois, pour autant que l'appartenance à la catégorie d'aptitude D soit la conséquence d'appréciations de poste insuffisantes, l'instance d'appel compétente dans le cas visé à l'alinéa 1er, 2°, est composée paritairement. Elle comporte un nombre égal de représentants de l'autorité et de représentants des syndicats représentatifs du personnel militaire.

Art. 255

Conserve de plein droit la qualité de militaire jusqu'à l'âge de sa mise à la retraite, le militaire qui appartient à la catégorie d'aptitude D en application de l'article 69, alinéa 7, pour autant :

- 1° qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente disposition, selon le cas :
- a) il ait atteint l'âge de 45 ans;
 - b) ou qu'il compte au moins vingt cinq années d'ancienneté de service comme militaire du cadre actif;
- 2° qu'il ait obtenu au moins la mention "suffisant" lors de ses deux dernières appréciations de poste et qu'il conserve au moins cette mention lors des appréciations de poste ultérieures.

- 2° toutefois, pour autant que l'appartenance à la catégorie d'aptitude D soit la conséquence d'évaluations statutaires insuffisantes, l'instance d'appel compétente dans le cas visé à l'alinéa 1er, 2°, est composée paritairement. Elle comporte un nombre égal de représentants de l'autorité et de représentants des syndicats représentatifs du personnel militaire.

Art. 255

Conserve de plein droit la qualité de militaire jusqu'à l'âge de sa mise à la retraite, le militaire qui appartient à la catégorie d'aptitude D en application de l'article 69, alinéa 7, pour autant :

- 1° qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente disposition, selon le cas :
- a) il ait atteint l'âge de 45 ans;
 - b) ou qu'il compte au moins vingt cinq années d'ancienneté de service comme militaire du cadre actif;
- 2° qu'il ait obtenu (...) la mention "suffisant" lors de ses deux dernières appréciations de poste et qu'il conserve au moins cette mention lors des évaluations statutaires ultérieures.